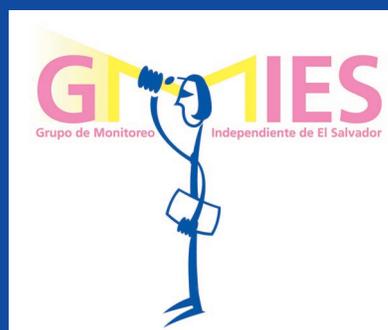


Obstáculos a la Justicia Laboral en Centroamérica y el Caribe

ESTUDIO DE CASOS

EL SALVADOR





Obstáculos a la Justicia Laboral en Centroamérica y el Caribe

ESTUDIO DE CASOS

EL SALVADOR

Unión Europea
UE

Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y el Trabajo Digno
IRSTD

Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador
GMIES

Coordinación de la investigación:
Astrid Valencia

Investigadores/as:
Astrid Valencia
Sonia Rubio
Francisco Chicas

Edición:
Francisco Domínguez

Diagramación y diseño de interiores:
Imprenta Criterio

Diseño de portada:
Ivelisse Álvarez

GMIES
Residencial Decápolis,
Pasaje San Carlos N° 5,
San Salvador, El Salvador.
Telefax: (503) 2260-2550
fgmies@telesal.net
www.gmies.org.sv

Primera edición: diciembre 2007.

Este documento ha sido elaborado con la ayuda financiera de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y el Trabajo Digno y en ningún caso se debe considerar que refleje la opinión de la Unión Europea.

Impreso en los talleres de Imprenta Criterio
San Salvador, El Salvador.
Su tiraje consta de 2,400 ejemplares.

Índice

I. INTRODUCCIÓN	5
II. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN EN EL SALVADOR	7
1. CONTEXTO ACTUAL.....	7
2. ESCENARIO DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.....	12
2.1. Órgano Judicial.....	12
2.2. Ministerio Público.....	20
2.3. Ministerio de Trabajo.....	22
2.4. Percepción sobre la administración de justicia en El Salvador	24
3. MARCO JURÍDICO SALVADOREÑO.....	26
3.1. Acceso a la justicia	26
3.2. Derecho Laboral	27
III. VIOLACIONES FRECUENTES.....	43
1. AFECTACIONES A LA ESTABILIDAD LABORAL	43
2. ATENTADOS CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL	45
3. RETENCIÓN INDEBIDA DE CUOTAS LABORALES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD Y PREVISIÓN SOCIAL	47
IV. ROSTROS DE LA REALIDAD	49
1. CASO HERMOSA MANUFACTURING	49
1.1. Inoperancia de algunos mecanismos para proteger y garantizar el derecho de seguridad social.....	51
1.2. Inoperancia del sistema de justicia laboral en cuanto a los reclamos de estabilidad laboral.....	53
2. CASO INGENIO CENTRAL AZUCARERO JIBOA.....	68
V. OBSTÁCULOS FRECUENTES.....	73
1. PERSONALES.....	73
2. INSTITUCIONALES	79
VI. RECOMENDACIONES.....	97
VII. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.....	101

I INTRODUCCIÓN

La práctica política ha puesto en evidencia que la democracia no puede existir como forma de organización en una sociedad ni como forma de vida sin una institucionalidad política y un poder constituido como Estado. Más aún, las experiencias recientes han demostrado que el fortalecimiento de ésta debe incluir una sólida credibilidad ciudadana de la institucionalidad del Estado y en el cumplimiento irrestricto de las obligaciones estatales frente a los derechos humanos de la población.

Por ello, es preocupante que durante mucho tiempo se haya sostenido —en diversos foros, análisis y opiniones— que las posibilidades de justicia para el sector trabajador son altamente limitadas frente a los intereses del capital, representados en el sector patronal. Diversas experiencias conocidas, sobre todo a través de los medios de comunicación, o bien por denuncias de organizaciones de la sociedad civil o quizá por testimonios de personas entrevistadas, han corroborado este tipo de hechos.

A raíz de esto, la presente investigación pretende sistematizar en un solo documento el marco legal, el contexto histórico y la práctica burocrática de la justicia laboral en El Salvador, utilizando, además, algunos casos reales como eje transversal del estudio. De esta forma, se presenta un panorama amplio sobre el tema, que permita detectar las principales inconsistencias del funcionamiento institucional, que está diseñado para solventar las discrepancias que surgen de las relaciones laborales.

A la vez, se busca identificar aquellos aspectos que puedan considerarse positivos en el ámbito de análisis, pero, sobre todo, se trata de mostrar la práctica cotidiana, tanto de las relaciones de trabajo propias de empresas o negocios, como la de los controles estatales para regular esta actividad económica, asumiendo el énfasis principal en lo denominado como “acceso a la justicia”, tanto en su vertiente ontológica como deontológica.

Para poder lograr lo antes dicho, se han realizado diversas técnicas de investigación. Así, la bibliográfica ha ocupado un espacio importante en el estudio que se presenta, aludiendo primeramente al recorrido doctrinal obligatorio acerca del acceso a la justicia, frase acuñada tanto como un valor en el sentido ético y, a la par, como un derecho humano fundamental. Igualmente, se insiste en el presente análisis en los principales obstáculos que impiden que las trabajadoras y los trabajadores tengan un verdadero acceso a la justicia que reivindique sus derechos.

También se efectuó un estudio de las principales leyes aplicables en El Salvador en materia laboral, detallando los aspectos de procedimiento, muchas veces sobrevalorados o burocratizados, que no constituyen una herramienta ágil de apoyo para la clase trabajadora; sino más bien forman un proceso frágil, susceptible de ser influido negativamente por las personas que tienen mayor poder económico.

Del mismo modo se ha realizado investigación de campo, leyendo y analizando, de propia mano, expedientes legales que tramitan conflictos de trabajo. Esta actividad permitió ver de manera directa los yerros y probidades del sistema judicial salvadoreño. En esa línea, es relevante anunciar, desde ya, que se constató una lentitud injustificable en algunos tribunales de lo laboral, misma que debería ser objeto de preocupación y de investigación por parte de las autoridades estatales correspondientes, debido a que no se produce necesariamente por exceso de expedientes, sino por tolerancia, negligencia y desidia de jueces y empleados judiciales.

Aunado a lo anterior, un punto clave de apoyo a esta investigación sobre el acceso a la justicia en materia laboral fue la realización de grupos focales, ya que los mismos pudieron expresar sus impresiones y opiniones alrededor del tema, además de opinar sobre sus vivencias en juzgados y ante abogados en el trámite de casos concretos. No faltó, tampoco, el intercambio de impresiones y de preguntas y respuestas con algunos funcionarios judiciales que conocen de justicia en materia laboral.

Así, este recorrido investigativo, teórico y práctico permite tener una idea clara del problema referente al funcionamiento institucional, como de los obstáculos que tiene la clase trabajadora en sus posibilidades de justicia, de las prácticas inmorales de algunos patronos, de los contubernios burocráticos con la injusticia. Asimismo, admite las carencias de recursos en las oficinas públicas y otros aspectos sujetos a mejoría para poder avanzar en hacer una realidad concreta el acceso a la justicia en materia laboral.

Se presenta, por tanto, el resultado de esta investigación, con la firme convicción de que esta sea útil para efectuar una revisión integral de la justicia en materia laboral que derive en cambios sustantivos, tanto legales como de actitud, en los diferentes actores que participan en una demanda de esta índole.

II ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN EN EL SALVADOR

1. CONTEXTO ACTUAL

El Salvador, país ubicado en la región central del istmo centroamericano, tiene una extensión territorial de 21,040 km². Está dividido en 14 departamentos, los cuales se encuentran distribuidos así: tres en la zona occidental, siete en la paracentral y cuatro en la oriental. Asimismo, existen 262 municipios. En 2005, el territorio nacional contaba con una población de 6.990,657 de habitantes¹, lo que se traducía en una densidad demográfica de 332.25 personas por km², la más grande de Centroamérica.

Su contexto político actual se describe por ser una democracia en fase de consolidación, llamada por muchos como “democracia de bajo perfil”. La última década del siglo pasado fue crucial para su historia, pues se caracterizó por ser un período de transición democrática, marcado por la firma de los Acuerdos de Paz de Chapultepec, que dieron por terminados 12 años de conflicto armado interno, que, a su vez, dio un paso clave en el proceso de pacificación de la sociedad y la transformación de un régimen autoritario y represivo a uno democrático.

Uno de los puntos fundamentales derivados de los Acuerdos de Paz es el fortalecimiento de la institucionalidad democrática, pero este aspecto se encuentra actualmente debilitado, cuando no estancado. En términos institucionales y de poder, este modelo de organización política se ha transformado en un rito, se ha vuelto autómatas de la sociedad que lo produjo. Lamentablemente, todavía no se ha cumplido con el objetivo de la fundación democrática. Uno de los problemas más graves de El Salvador es que se está viviendo con resabios del antiguo régimen político que, asociado con la debilidad del Estado, se ha transformado en una crisis de legitimidad institucional².

Paralelamente, en esa misma década, también se comenzaron a implementar “proyectos de modernización del Estado y políticas de ajuste estructural”, propiciando así la aplicación de un modelo económico orientado al mercado. De esta forma, los procesos de desregulación económica, liberalización comercial y privatización han sido factores clave que continúan determinando el comportamiento económico y social desde esa época³.

Para el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), a 15 años del cese del conflicto armado, “ha habido adelantos importantes en la mayoría de indicadores económicos y sociales que le han permitido al país ascender más de 10 posiciones en el valor del índice de desarrollo humano (IDH) ubicándose [en 2006] en la posición 101 en la clasificación de 177 países”. No obstante ello, cabe advertir que el país aún se mantiene en “desarrollo humano medio”, con un índice de 0.729; por lo que faltaría avanzar al menos 0.071 puntos para alcanzar un “desarrollo humano alto” (un índice de 0.800), como sucede en otros países latinoamericanos, entre ellos Argentina, Chile, Uruguay, Cuba, México, Costa Rica y Panamá⁴. Pero si se sigue con tal promedio de crecimiento actual⁵, tardará más de una década en lograrlo.

Con una simple lectura de la situación actual, se puede sostener que, en El Salvador, cada vez es mayor la cantidad de personas afectadas por la exclusión social. En la sociedad salvadoreña del siglo XXI, es considerable el número de ciudadanas y ciudadanos que ven limitadas sus posibilidades laborales, económicas, políticas y culturales, por ende, que se mantienen al margen de los resultados económicos y sociales de vivir en una “sociedad democrática”.

Por ejemplo, los registros demuestran que un alto porcentaje de la población está sometida a condiciones precarias en la calidad de vida. Si bien es cierto que durante los últimos 15 años se observó una reducción de la pobreza, no lo es menos que el ritmo de su reducción ha venido decayendo, pues “entre 1991 y 1995 la pobreza se redujo en un promedio anual de tres

¹ Cifras de la Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC). Véase <http://www.digestyc.gob.sv>.

² Calderón, F., “Notas sobre la crisis de legitimidad del Estado y la democracia”, en *La democracia en América Latina: hacia una democracia de ciudadanas y ciudadanos: contribuciones para el debate*. Buenos Aires, PNUD, 2004, pp. 193 y ss.

³ *Mutatis mutandis. Desempeño económico y del mercado de trabajo de El Salvador 2004-2005*. San Salvador, FUNDE, Global Policy Network, p. 1.

⁴ Costa Rica y Panamá son las únicas naciones de la región centroamericana que forman parte del bloque de países con un desarrollo humano alto.

⁵ En el informe de 2004, se registró un IDH de 0.719; en 2005, de 0.722; y en 2006, de 0.729.

puntos porcentuales, en el periodo 1996-2000 disminuyó en 1.7 puntos y durante 2001-2005 en 0.7 puntos. Al 2005 la pobreza t[uvo] un leve incremento pasando [a afectar] de un 34.6% (2004) a un 35.2% [de la población]”⁶.

En 2005, el 65% de los hogares a nivel nacional tenían al menos una necesidad básica insatisfecha (NBI)⁷, el 84.1% de los hogares pobres contaban con al menos una NBI y en los hogares no pobres ese porcentaje era de 55.5%⁸. En ese mismo año, el 42.1% de la población se encontraba bajo la línea de pobreza. Ésta se concentraba en el 36.6% de la población urbana y en el 50.2% de la rural. En el área metropolitana de San Salvador, este porcentaje representaba el 30.2%. Asimismo, el 12.3% de los hogares salvadoreños (206,187 personas) tenían ingresos que no alcanzan a cubrir la canasta básica de alimentos⁹.

En otras palabras, y utilizando un enfoque bidimensional o combinado de la pobreza, se reafirma que los datos en El Salvador son alarmantes. En 2005, el 81.2% de los hogares se encontraba en estado de vulnerabilidad, ya que algunos no disponían de ingresos suficientes, tenían insatisfechas necesidades básicas o ambas situaciones a la vez¹⁰. El 46% de los hogares contaba con carencias estructurales —hogares que poseen ingresos suficientes para un nivel mínimo de consumo, pero que tenían al menos una NBI— y el 33.4% presentaba pobreza crónica— que no tienen nivel de ingresos suficientes y tienen al menos una NBI.

Indiscutiblemente, a esta situación hay que sumar la desigual distribución de la riqueza y la desaceleración del crecimiento económico que afecta al país. Sobre la distribución del ingreso, en 2005, el decil más rico recibió casi 29 veces más que el decil más pobre de la población¹¹ y el quintil más pobre de la población recibió el 3.8% del ingreso total del país, mientras que el más rico percibió el 54% de los ingresos¹². También es visible el aumento del índice de Gini¹³ que, según el *Informe sobre Desarrollo Humano* (IDH) de 2006, llegó a 52.4¹⁴, mientras que el mismo informe de 2003 reportó uno de 50.8¹⁵. En definitiva, estas cifras confirman la falta de esfuerzos por reducir la desigualdad social, así como la poca eficacia de las políticas económicas orientadas en ese sentido. Por otra parte, algunas variables indican que durante 2005, en promedio, los hombres obtuvieron un 10.98% más que el ingreso promedio de las mujeres¹⁶, es decir, que éstas recibieron US\$30.43 menos, al percibir un promedio de US\$246.56 mensuales. En esa línea, desde la óptica que se analice, puede sostenerse que la sociedad salvadoreña es desigual.

En cuanto al dinamismo del crecimiento económico, desde la mitad de la década pasada, la economía salvadoreña ha mostrado una clara desaceleración. “En el período 2000-2005, el PIB real creció a una tasa promedio anual de 2%. Al descontar el crecimiento demográfico, la tasa de crecimiento del PIB *per cápita* fue cercana a 0%, con lo cual esta variable sigue estando por debajo de los niveles que registraba en los años setenta. El ingreso nacional disponible *per cápita* en términos reales, sin embargo, ha superado desde 1999 el nivel que alcanzó en 1978, gracias al aporte de las remesas familiares enviadas por los salvadoreños [y salvadoreñas] residentes en el exterior, principalmente en Estados Unidos”¹⁷.

Si bien el Banco Central de Reserva (BCR) estimó que la economía creció en razón del 4.2% en 2006, no puede obviarse que sólo las remesas alcanzaron un monto superior a los US\$3,339 millones, equivalentes al 18% del PIB y a más del 300% del gasto público social. Pero el aumento de las remesas no fue suficiente para al menos igualar la tasa promedio de crecimiento económico de 5.3%, estimada por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) para la región, ni la de 5.1%, estimada por el Fondo Monetario Internacional (FMI) para la economía mundial en 2006¹⁸.

⁶ Lara, E., *Empleo y pobreza: estado de los indicadores*. San Salvador, FUNDE, mayo de 2007, p. 4.

⁷ Entiéndase como aquellas fundamentales para mejorar la capacidad y condiciones de vida de las personas o los hogares, en detalle: calidad de la vivienda, hacinamiento, agua potable, saneamiento, educación, acceso a la salud y electricidad.

⁸ Lara, E., op. cit., p. 29.

⁹ Lara, E., op. cit., p. 27.

¹⁰ Lara, E., op. cit., p. 37.

¹¹ Mientras que el decil más pobre recibió el 1.3%, el más rico recibió el 37.3% del ingreso nacional. Véase Lara, E., op. cit., p. 32.

¹² Lara, E., op. cit., p. 4.

¹³ El índice de Gini es coeficiente de Gini multiplicado por cien. Este coeficiente es el indicador que mide el nivel de concentración del ingreso y de los activos entre la población. Este coeficiente es una medida de 0 a 1, en donde 0 se corresponde con la perfecta igualdad (todos tienen los mismos ingresos) y 1 se corresponde con la perfecta desigualdad (una persona tiene todos los ingresos y los demás ninguno).

¹⁴ PNUD, *Informe sobre Desarrollo Humano de 2006*, p. 336.

¹⁵ PNUD, *Informe sobre Desarrollo Humano de 2003*, P. 284.

¹⁶ Lara, E., op. cit., p. 4.

¹⁷ PNUD, “Trayectorias hacia el cumplimiento de los ODM”, en *Cuadernos sobre Desarrollo Humano*, n.º 6. San Salvador, mayo de 2007, p. 21.

¹⁸ Ídem, p. 22.

En la misma línea, cabe distinguir que este pequeño auge no es determinante como para afirmar tajantemente que la economía salvadoreña ha entrado en una trayectoria sólida de alto crecimiento a largo plazo, pues se deben considerar las debilidades estructurales de su aparato productivo, particularmente en lo que respecta a las potencialidades del sector exportador. Al respecto, Social Watch ha indicado que la causa del incremento en la desaceleración del crecimiento económico en El Salvador se debe a que las acciones gubernamentales para disminuir la pobreza no han logrado su objetivo enfocado en la búsqueda de inversión extranjera para la generación de empleo y el bienestar social. Lejos de ello, la inversión ha sido escasa y de muy mala calidad¹⁹.

El mismo Banco Mundial (BM) sostiene que el mayor desafío para El Salvador sigue siendo el aumento del crecimiento económico, el cual ha sido relativamente bajo desde finales de los años noventa. El bajo crecimiento del PIB, los gastos sustanciales de reconstrucción originados por los terremotos del 2001 y los costos de transición de la reforma de pensiones son factores clave detrás del importante incremento de la deuda pública desde 2001²⁰.

Al tratar de explicar el lánguido desempeño de la economía salvadoreña, el PNUD ha señalado que una parte responsable es el "entorno internacional adverso (deterioro de los términos de intercambio, debido a la caída de los precios del café y altos precios del petróleo, tendencia alcista de las tasas de interés internacionales, desaceleración de la economía en los Estados Unidos, competencia de China para las exportaciones de baja intensidad tecnológica de El Salvador, principalmente de maquila textil, etc.)". Sin embargo, puntualizó que esto no ha sido óbice para que otros países de la región hayan crecido más, ni mucho menos una razón válida para que El Salvador se mantenga bajo el promedio de crecimiento económico latinoamericano.

Por su parte, Rubio Fabián (2005) ha advertido que un factor clave en el desnutrido crecimiento económico es la desarticulación territorial de la economía nacional, ya que en el país existe una excesiva concentración territorial de los recursos, así como de las facilidades y oportunidades. Son bastas las regiones que no sólo están marginadas y excluidas de las dinámicas económicas nacionales e internacionales, sino que también presentan enormes desequilibrios, entre ellos, acceso a servicios básicos, dotación de infraestructura, inversiones públicas y privadas, empleo e ingresos.

Paralelamente al lento crecimiento de la economía, ha ocurrido una falta de creación de empleo e inversiones²¹. En definitiva, en El Salvador hay una incapacidad real de generar empleos e ingresos, provocando que el mercado laboral salvadoreño se encuentre subsumido en un estado de precariedad.

Entre 1991 y 2005, la tasa de participación global, porcentaje de la población económicamente activa (PEA) con respecto a la población en edad de trabajar (PET), ha promediado 52.2% a nivel nacional, mientras que las tasas de participación global urbana y rural han registrado promedios de 54.3% y 49.3%, respectivamente²².

Estas cifras son alarmantes cuando se visualiza desde un enfoque de género. El último IDH (2006) indica que, aunque el sector femenino representó más del 53.19% de la PET, las mujeres que se encuentran económicamente activas sólo fueron un 20.48% del total de esta. Por lo contrario, en el caso de los hombres, ellos representan un 31.23% de la población económicamente activa en edad de trabajar, aun cuando sólo son el 46.81% de la PET. En pocas palabras, por cada hombre que se encuentra en edad de trabajar y no está activo económicamente, existen dos mujeres en iguales condiciones.

Otros indicadores revelan que, no obstante en la década de los noventa la tasa de desempleo presentaba una reducción, en los últimos años, esta ha tendido a estancarse alrededor del 7%. Específicamente, el dato más reciente reveló un incremento de 0.4 puntos porcentuales, pasando de un 6.8% en 2004 al 7.2% en 2005. En esta dinámica, la juventud es el estrato poblacional que presenta mayor índice de desocupación²³.

¹⁹ Cfr. *Informe Social Watch 2005 por país: El Salvador* [en línea], disponible en la página electrónica: http://www.socialwatch.org/es/informelmpreso/pdfs/elsalvador2005_esp.pdf.

²⁰ Véase la reseña sobre El Salvador del Banco Mundial en la página electrónica: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/EXTSPPAISES/LACINSPANISHEXT/ELSALVADORINSPANISHEXTN/0,,menuPK:454654-pagePK:141132-piPK:141107-theSitePK:454643,00.html>.

²¹ Rubio-Fabián, R. "¿Por qué no crece nuestra economía?" [en línea], en *Alternativas para el desarrollo*. San Salvador, FUNDE, junio-julio de 2005, ISSN 1811-430X, disponible en la página electrónica: http://www.funde.org/Publicaciones/Publicaciones_FUNDE/Alternativas_para_el_Desarrollo/alternativas_94.pdf, p. 1.

²² Cfr. PNUD (2007), p. 22.

²³ Lara, E., op. cit., p. 7.

La población urbana desempleada aumentó en 1.1 puntos porcentuales en 2005, registrando una tasa de 7.3%, siendo nuevamente las mujeres las más desfavorecidas, ya que la tasa de este sector poblacional creció 1.0 puntos más, mientras que la masculina tan solo un 0.2%. Asimismo, del análisis de los indicadores puede advertirse que el empleo tiene una incidencia mayor en personas que tienen más años de estudios aprobados, especialmente entre las personas que tienen siete y 12 años de estudios²⁴.

En este punto, es necesario traer a colación que, indiscutiblemente, el cese del Acuerdo Multifibras ha sido un duro golpe para El Salvador, no sólo porque el 60% de sus exportaciones se genera en la industria textil²⁵, sino por la repercusión que trajo en materia de desempleo. La CEPAL, al hablar sobre el impacto de la intensa competencia internacional sobre el empleo manufacturero, reconoció que en “países como El Salvador y República Dominicana se perdió empleo por la contracción en el sector de la maquila de textiles”²⁶.

Por otra parte, es ineludible señalar que, en el país, el subempleo afecta a casi un tercio de la población trabajadora urbana (32.2%). De ese porcentaje, el 5.6% trabajaba involuntariamente menos de 40 horas a la semana y el 26.5% trabajaba 40 horas o más a la semana, pero con un ingreso menor al salario mínimo. En el primer lustro del milenio (2000-2005), el porcentaje de la población trabajadora urbana que está en el sector informal aumentó en un 6.7%²⁷, reportando en este último año el 54.4% de la población ocupada, de la cual más de la mitad (el 59.7%) correspondía a mujeres.

Es importante resaltar que la población ocupada durante 2005 era de 2.526,363 personas, de las cuales el 35.9% estaban en calidad de asalariadas permanentes y el 28.9% se dedicaban a trabajar por cuenta propia. Algunos señalan que, según el grupo ocupacional, el 32% de los ocupados son trabajadores no calificados. En el mismo año, la situación del subempleo era de 33% y el 26.8% eran subempleados invisibles o que perciben un ingreso menor que el salario mínimo²⁸.

Es lamentable que las estadísticas señalen que más de la mitad de la población ocupada en el área urbana (55.5%) no tiene acceso a las prestaciones de la seguridad social o no está cubierta por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)²⁹. A este respecto, la categoría de asalariados permanentes constituye la categoría ocupacional con menor porcentaje de ocupados sin cobertura, con el 22.5%. Durante 2006, las Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP) registraron 1.437,474 personas afiliadas al sistema, pero de esas sólo el 37.4% eran cotizantes activas. Es interesante que durante los últimos años la tasa de densidad de cotización tiende a la disminución, pues en 2000 el 58.6% de los afiliados cotizaba, mientras que en 2006 sólo representó el 37.4%³⁰.

En materia sindical, a mediados de 2006, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) contaba con un registro de 178 sindicatos con una población afiliada de 168,849. La última tasa de sindicalización (2005) fue de 6.2%, lo cual indica que sólo 6 de cada 100 personas ocupadas están sindicalizadas en el país.

El salario mínimo actual entró en vigor desde noviembre de 2007, cuando se reformó el salario vigente desde septiembre de 2006. Entonces, éste ascendía a US\$174.30 en el sector comercio y servicios, US\$170.42 en la industria, US\$157.20 en la maquila y US\$81.60 en la agricultura. En la actualidad, éste asciende a US\$183.00 en el sector comercio y servicios, US\$179.10 en la industria y US\$162.00 en la maquila textil y confección. En contraste, según el último boletín de precios al consumidor realizado por la Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC), el costo de la canasta de mercado (básica) en noviembre de 2007 era de US\$724.05, la cual sufrió un incremento de 1.4% respecto a octubre y, a su vez, aumentó un 6.23% si se compara con el mismo dato respecto al mes de noviembre del año anterior (US\$682.00). Por tanto, es evidente que, por ejemplo, el salario de una persona que trabaja en el sector maquila representa tan solo un 22.67% de la canasta de mercado (básica). Además, si se es un poco más específico, para lo cual no hace falta realizar muchos cálculos, y concluir que mientras el salario mínimo se “reajustó”, —con suerte— después de un año, un 3% en el sector maquila, tan sólo en un mes

²⁴ *Ibidem.*

²⁵ PNUD (2007), p. 23.

²⁶ CEPAL, *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe* [en línea]. Santiago de Chile, diciembre de 2006, ISBN: 92-1-322976-3, disponible en la página electrónica: http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/27542/lcg2327_p_e_.pdf, p. 54.

²⁷ En 2000, el 47.7% de la población trabajadora del área urbana estaba en el sector informal, mientras que, en 2005, el porcentaje fue del 54.4%.

²⁸ Cfr. Lara, E., op. cit., pp. 9-10.

²⁹ Lara, E., op. cit., p. 7.

³⁰ Cfr. Lara, E., op. cit., pp. 12-13.

la canasta básica urbana aumentó 5.4%, pasando de US\$154.50 en octubre a US\$162.70 en noviembre de 2007, que incluso es 70 centavos de dólar mayor que el salario mínimo de maquila.

En fin, la amalgama de la precariedad del empleo más el estancamiento de los ingresos de amplios sectores de la población es, en la actualidad, uno de los obstáculos importantes para mejorar las condiciones sociales del país. Como señala el PNUD, “de no ser por la continua migración de la población al exterior, particularmente hacia Estados Unidos, que opera como una válvula de escape del mercado laboral [...] y que a la vez complementa los ingresos de los hogares [...] la situación económica y social del país sería bastante más apremiante”³¹.

Por tanto, las remesas familiares juegan un papel fundamental para amortiguar en el ámbito de la pobreza el impacto de la escasa asignación al gasto social. No sólo en el sentido de que “[c]ada vez que una persona pobre abandona el país, [...] el numerador de la tasa de pobreza disminuye[, o porque l]as migraciones también quitan presión a la demanda de empleo y de servicios sociales básicos”³², sino que los mismos datos oficiales afirman que las remesas permiten que, en promedio, medio millón de personas alcancen ingresos que superan la línea de extrema pobreza. De modo que, hoy por hoy, el binomio migración-remesas es “una de las principales redes de protección social en El Salvador [...], de mayor alcance que la mayoría de los mecanismos formales de protección social apoyados en las políticas públicas”³³.

Más aún cuando en los últimos tres años el país ha reducido el porcentaje del PIB destinado al gasto social. En 2004, era de casi del 8% y en 2007 un poco menos del 6%³⁴, contradiciendo tácitamente al discurso oficial, según el cual “lo social no es complemento de nada: Lo social es la base de todo”³⁵. Incluso, ya en 2004, el BM sostuvo que “[e]l nivel de gasto total del gobierno central [seguía] siendo bajo en relación con otros países de América Latina [...] especialmente [...] debido a la necesidad de impulsar el crecimiento y cumplir con la agenda social”³⁶. En cuanto a ello, la CEPAL en reiteradas ocasiones ha considerado que el gasto público *per cápita* coloca al país en el grupo de “gasto bajo”; incluso señaló que, a nivel regional, los recursos adicionales necesarios para alcanzar la meta de cobertura universal de los servicios sociales básicos se estimó en un 8% del gasto público³⁷.

Por otro lado, en términos de transparencia y corrupción, El Salvador tiene un escenario desalentador. Si se evalúa el comportamiento del país en los últimos dos Informes de Transparencia Internacional (ITI), fácilmente se deduce que el índice de corrupción se ha agravado, pues en 2005 presentó un índice de corrupción de 4.2, mientras que un año después obtuvo uno de 4.0, por lo que bajó de la posición 52 de 159 países (2005), a la casilla 59 de 163 en el rango de país propuesto por Transparencia Internacional en 2006.

³¹ PNUD (2007), p. 28.

³² PNUD (2007), p. 17.

³³ PNUD (2007), p. 18.

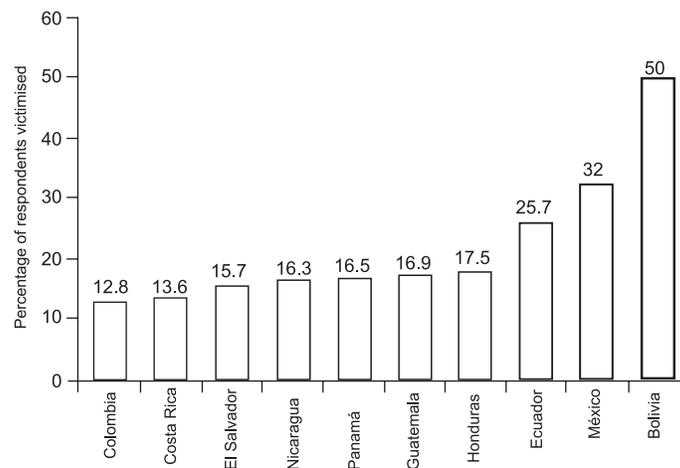
³⁴ Cfr. Pacas, F. “Remesas alivian la pobreza de medio millón de salvadoreños” [en línea], en *ComUnica en línea*, año 4, n.º 11, 15 de junio de 2007, disponible en la página electrónica: <http://www.uca.edu.sv/virtual/comunica/archivo/jun152007/notas/nota33.htm>.

³⁵ Véase la página electrónica: <http://www.casapres.gob.sv/especiales/primeraniversario/index.htm>.

³⁶ Cfr. Banco Mundial. “Evaluación del gasto público” [en línea], en *Resumen ejecutivo*, Washington D.C., agosto de 2004, disponible en la página electrónica: [http://wbln0018.worldbank.org/LAC/lacinfoclient.nsf/6f1c77f445edaa6585256746007718fe/4be60a64d8c13cba85256f47005378a4/\\$FILE/EISalvador_PER.pdf](http://wbln0018.worldbank.org/LAC/lacinfoclient.nsf/6f1c77f445edaa6585256746007718fe/4be60a64d8c13cba85256f47005378a4/$FILE/EISalvador_PER.pdf).

³⁷ Ganuza, E.; León, A. y Sauma, P. *Gasto público en servicios sociales básicos en América Latina y el Caribe: análisis desde la perspectiva de la Iniciativa 20/20*. San José, PNUD-CEPAL-Universidad de Costa Rica.

Figura No. 1



En 2004, según la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), el porcentaje de victimización por corrupción en el país fue de 15.7% (véase Figura n.º 1). Esta sostuvo, además, que existe una fuerte correlación negativa entre el número de veces que uno es víctima de la corrupción y el nivel de apoyo a las instituciones democráticas.

Al mismo tiempo, es imposible negar que la impunidad constituye una violación de la obligación general que tienen los Estados a investigar, procesar y castigar a quienes resulten responsables de actos gravosos para la dignidad humana. Es claro que esa muralla de impunidad es el resultado de una abierta denegación de justicia, con el agravante de que, en sí misma, indefectiblemente indica la debilidad institucional del sistema jurídico nacional y, por consiguiente, pone en tela de juicio la independencia y eficacia de administración de justicia en el país.

2. ESCENARIO DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

El Estado salvadoreño se ha autodefinido como un gobierno republicano, democrático y representativo³⁸. Asimismo, su estructura responde a la teoría de división de los poderes de Montesquieu, por lo cual corresponde exclusivamente al Órgano Judicial la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia constitucional, civil, mercantil, laboral, agraria y de lo contencioso-administrativo, así como en las otras que determine la ley³⁹.

La evolución reciente del sistema judicial en El Salvador está íntimamente relacionada a los Acuerdos de Paz, en razón de que éstos no sólo produjeron el cese al fuego de las partes beligerantes, sino que además contemplaron una serie de compromisos en materia de justicia, para lograr una verdadera transición democrática. Desde entonces, se ha ido desarrollando un proceso de cambio de la estructura orgánica y funcional del sistema, que ha pretendido superar la percepción generalizada de que es *corrupta, burocrática, ineficiente, poco confiable, sin recursos humanos, técnicos y financieros*.

Para los efectos de esta investigación, se entenderá que las instituciones que conforman el sistema de justicia en El Salvador —específicamente en materia laboral— son el Órgano Judicial, el Ministerio Público a través de la Procuraduría General de la República y el Ministerio de Trabajo.

2.1. ÓRGANO JUDICIAL

Por disposición expresa de la Constitución de la República, el Órgano Judicial está compuesto por la Corte Suprema de Justicia (CSJ), las Cámaras de Segunda Instancia, los Juzgados de Primera Instancia y los Juzgados de Paz (véase Figura n.º 2). Igualmente, este cuerpo normativo dispone que el Órgano Judicial debe tener anualmente una asignación no inferior a 6% de los ingresos corrientes del presupuesto del Estado —artículo 172 de la Constitución de la República—. No obstante, para 2007, éste representó sólo el 5.78%, del cual el rubro de “administración de justicia” fue el 60.16%⁴⁰.

³⁸ Artículo 85 de la Constitución de la República.

³⁹ Artículo 172 de la Constitución de la República.

⁴⁰ Cfr. Ley General del Presupuesto de 2007.

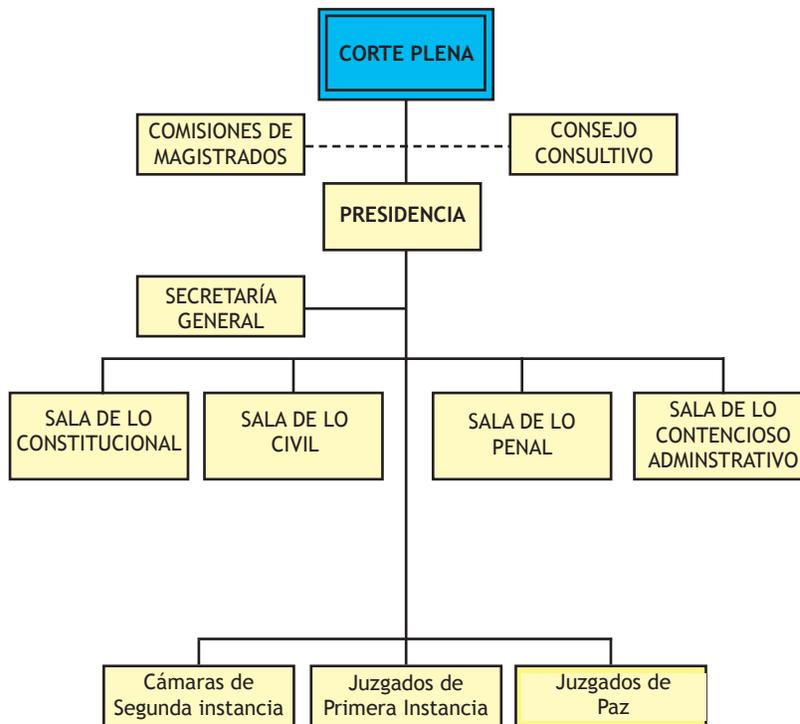
La CSJ es el máximo órgano de justicia, compuesta por 15 magistrados elegidos para un período de nueve años. Uno de ellos debe ejercer, de manera simultánea, como presidente del Órgano Judicial y de la Sala de lo Constitucional, durante un período de tres años.

Asimismo, la CSJ se encuentra integrada por cuatro salas, a saber: una constitucional, compuesta por cinco magistrados, a quienes les corresponde conocer y resolver de los asuntos relacionados con inconstitucionalidades, amparos y hábeas corpus; una civil, integrada por tres magistrados, quienes conocen y resuelven recursos de casación en materia civil, mercantil, laboral, familia, y de la apelación de las sentencias emitidas por las Cámaras de Primera Instancia; una penal, constituida por tres magistrados que tienen competencia para resolver recursos de casación y apelación; por último, una contencioso-administrativa, conformada por cuatro magistrados que, en esencia, dirimen las controversias que se suscitan en relación con la legalidad de los actos de la administración pública.

De lo último, es preciso subrayar que de la composición orgánica de la CSJ, no se advierte la existencia de una sala competente exclusivamente para asuntos laborales. Como se expresó, la Ley Orgánica Judicial (LOJ) suple este obstáculo, trasladando tal competencia a la Sala de lo Civil, artículo 54, inciso 1.°, LOJ.

En El Salvador, los magistrados de la CSJ son electos por la Asamblea Legislativa, de una nómina elaborada por el Consejo Nacional de la Judicatura (CNJ), en la que la mitad de los candidatos (45) debe responder a la planilla de candidatos obtenidos de un proceso de elección directa de la Federación de Asociaciones de Abogados, y la otra mitad designada por el CNJ. Esto podría traducirse en una gran cantidad de compromisos de los candidatos, por lo que difícilmente se rompen los lazos políticos una vez ocupado el cargo⁴¹.

Figura No. 2
Organigrama del Órgano Judicial



⁴¹ Ábrego, A. "Análisis comparativo sobre acceso a la justicia en el ámbito centroamericano", en *Libro Blanco sobre la Independencia del Poder Judicial y la Eficacia de la Administración de Justicia en Centroamérica*. San José, Asociación Catalana de Profesionales por la Cooperación, 2000, p. 28.

En todo el territorio nacional, se encuentran distribuidos 549 tribunales. De éstos, 26 son Cámaras de Segunda Instancia, lo que se traduce aproximadamente en el 5% del total de los mismos. Dichas cámaras conocen de materia civil, penal, familia, tránsito, laboral y menores, distribuidas en 10 de los 14 departamentos del país⁴². En este punto, se debe rescatar que de las 26 cámaras a nivel nacional, únicamente dos tienen competencia especializada en materia laboral.

De la misma forma, existen 201 Juzgados de Primera Instancia que conocen, entre otras, las siguientes materias: sentencia, instrucción, vigilancia penitenciaria y ejecución de penas, tránsito, mercantil, civil, laboral, inquilinato, hacienda, militar y familia. Así también, existe un total de 322 Juzgados de Paz distribuidos en todo el territorio nacional. Según la Unidad de Evaluación del CNJ⁴³, hasta enero de 2007, en el territorio nacional existían 642 jueces, lo que equivale a 9.3 jueces por cada 100,000 habitantes. Asimismo, el Reporte sobre la Justicia de las Américas 2004-2005 indicó que en 2003 había unos 3,420 auxiliares de justicia; si esa cifra no ha cambiado en la actualidad, se traduciría en una tasa de 48.13 auxiliares por cada 100,000 habitantes, y en 5.3 auxiliares para cada juez de la República⁴⁴.

Luego de las reformas judiciales, producto del proceso de democratización del país, los jueces deben llegar a ocupar sus cargos, previos estudios en la Escuela de Capacitación Judicial y aprobación de exámenes de idoneidad. Cumplido esto, el CNJ llena una terna que remite a la CSJ para que ésta decida el nombramiento de uno.

Aunque, por una disposición de la Ley del CNJ, se permite que abogados con instrucción y competencia suficientes pueden incluirse en ternas sin cursar o presentar los exámenes respectivos, con lo cual se abre una puerta para la arbitrariedad; sin embargo, no se establece cómo determinar “la suficiencia”, de forma que el sistema de nombramiento de jueces inferiores es totalmente vulnerable, porque se subjetiviza la designación, cuando hay posibilidad de sustraerse a criterios objetivos⁴⁵. La sociedad y el servicio de la administración de justicia merecen que sean los mejores quienes lleguen a ocupar los cargos judiciales, por ello el nombramiento y ascenso debe responder únicamente a criterios objetivos, sin dar margen al menor ingrediente de subjetividad⁴⁶.

Sobre todo, porque los cargos de jueces y magistrados, integrados a la carrera judicial, gozan de estabilidad en sus cargos y sólo pueden ser removidos por causas legales, de manera que su mandato es indefinido y su función es esencial en una democracia. En sí, la judicatura se caracteriza por la estabilidad laboral que la respalda y una remuneración salarial fija y segura⁴⁷.

Aunado a ello, es necesario resaltar que de las entrevistas realizadas al personal del CNJ se colige que éste no tiene dentro de su plan de estudios un área específica para preparar a los jueces y juezas que conocen en materia laboral. Incluso si se hace una lectura de datos estadísticos relevantes de las actividades de capacitación —en general— de esta institución, puede verse que de los 1,330 grupos atendidos por área temática durante el período de 2002-2005, únicamente cerca del 1.5% fueron laborales.

Por otro lado, aunque por mandato constitucional la jurisdicción laboral es especial (artículo 49), en la praxis no está dotada de la infraestructura necesaria para que haya juzgados especiales en todo el territorio del Estado. Al menos nominalmente, en El Salvador, la jurisdicción laboral la ejercen nueve juzgados especializados, lo que representa menos del 5% de los Tribunales de Primera Instancia del país. Todos ellos están integrados por un juez o una jueza titular y un juez o una jueza suplente. En cuanto a la distribución geográfica, éstos se encuentran ubicados: cinco en San Salvador, uno en Santa Ana, uno en Sonsonate, uno en La Libertad —Santa Tecla— y uno en San Miguel, por lo cual es evidente que una gran región del país se encuentra privada de justicia especializada en lo laboral (véase Figura n.º 3). Sin embargo, en la práctica cotidiana sólo cuatro de ellos —todos ubicados en San Salvador— conocen únicamente de materia laboral, ya que los de Santa Ana, Sonsonate, Santa Tecla, San Miguel y el Quinto de San Salvador tienen en su haber procesos civiles, mercantiles, inquilinato, etc.

⁴² Véase la página electrónica de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, disponible en: http://www.csj.gob.sv/ppl_tribu.htm.

⁴³ Entrevista realizada por vía telefónica el 5 julio de 2007.

⁴⁴ Cfr. CEJA. *Reporte sobre la justicia de las Américas 2004-2005*, p. 208.

⁴⁵ Ábrego, A., op. cit. p. 28.

⁴⁶ Ábrego, A., ibídem.

⁴⁷ Cfr. Díaz Rodríguez, F. y Urquilla, C. *Informe sobre la independencia judicial en El Salvador* [en línea]. San Salvador, 2000, disponible en la página electrónica: http://www.cejamerica.org/doc/documentos/slv_ind_jud.pdf, p. 6.



Ahora bien, con relación a los cinco tribunales especializados con sede en San Salvador, el legislador ha establecido las siguientes reglas: los Juzgados Primero, Segundo, Tercero y Cuarto de lo Laboral conocerán de los casos suscitados en todos los municipios del departamento de San Salvador y los de Olocuitla y San Francisco Chinameca, del departamento de La Paz⁴⁸. Posteriormente, al convertir el Juzgado Quinto de lo Civil en un juzgado especializado en materia laboral, se determinó que la competencia territorial de éste también correspondería a los mismos municipios⁴⁹.

En cuanto al Juzgado de lo Laboral de Santa Ana, se dispuso que conozca de conflictos laborales relacionados con siete de los 13 municipios del departamento. En detalle: Santa Ana, Candelaria de la Frontera, Coatepeque, El Congo, San Antonio Pajonal, Santiago de la Frontera y Texistepeque. Por su lado, el juzgado con sede en Sonsonate tiene competencia en todo su departamento. No corrió con la misma suerte el tribunal ubicado en La Libertad (Santa Tecla), ya que éste sólo puede conocer de la mitad de sus municipios (11), los cuales son: Santa Tecla, Antiguo Cuscatlán, Colón, Comayagua, Huizúcar, Jicalapa, Nuevo Cuscatlán, San José Villanueva, Talnique, Teotepeque y Zaragoza. Por último, de los 20 municipios que tiene el departamento de San Miguel, el Juzgado de lo Laboral sólo puede conocer de ocho de los mismos, a saber: San Miguel, Comacarán, Chapeltique, Chirilagua, Moncagua, Quelepa, Sesorí y Uluazapa.

En los municipios restantes, donde no existe la posibilidad de acceder a un juzgado especial, la LOJ ha facultado a otros tribunales: tanto de Primera Instancia —con competencia mixta— y, particularmente, a los civiles para que conozca de los conflictos que se susciten en relación al trabajo —artículo 20, inciso 1.º de la LOJ—. De modo que, además de los juzgados arriba mencionados, existen 20 Juzgados de Primera Instancia —de competencia mixta— y 12 Juzgados Civiles que poseen competencia laboral. Así que, a nivel nacional, las 41 instancias judiciales responsables de impartir justicia en materia laboral representan el 20.4% del total de los Tribunales de Primera Instancia.

Entonces, si se combinan las proyecciones de población para 2007 —según la DIGESTYC— en los municipios que “nominalmente” obtienen acceso a un Juzgado “especializado” en lo Laboral —con base en la LOJ— (4.0670,442 personas), y el total de la población salvadoreña para este mismo año (7,104,999), se deduce que sólo seis de cada 10 personas que viven en el país

⁴⁸ Asamblea Legislativa, Decreto Legislativo n.º 262 sobre la jurisdicción, atribuciones y residencia de las Cámaras de Segunda Instancia y Juzgados de Primera Instancia, 23 de marzo de 1998, artículo 1.

⁴⁹ Asamblea Legislativa, Decreto Legislativo n.º 249 sobre la modificación de denominación del Juzgado Quinto de lo Civil a Juzgado Quinto de lo Laboral y Fijación de Competencia, 16 de enero de 2004, artículo 1.

“podrían” gozar efectivamente de un acceso a una justicia especializada en materia laboral si estos juzgados conocieran únicamente de esta materia jurídica. En otras palabras, sólo el 57.25% de la población nacional podría tener una cobertura especializada en justicia laboral.

Sobre la segunda instancia operan los siguientes criterios: la Cámara Primera de lo Laboral conocerá los asuntos laborales tramitados en los Juzgados Primero y Segundo de lo Laboral, y la Cámara Segunda de lo Laboral será competente para los casos resueltos por los Tribunales Tercero y Cuarto de lo Laboral⁵⁰. Los casos diligenciados por el Juzgado Quinto de lo Laboral tendrán como segunda instancia la Cámara Primera de lo Laboral⁵¹. Y de las resoluciones dictadas en los procesos laborales conocidos por los Juzgados de Primera Instancia —es decir, en aquellas jurisdicciones que carecen de tribunales especializados en materia laboral— podrán ser impugnadas según lo disponga la LOJ ante cualquiera de las dos Cámaras antes mencionadas. Empero, es necesario hacer la aclaración que esta misma Ley le reconoce jurisdicción a Cámaras de Segunda Instancia —no especializadas— en materia de trabajo, mediante los siguientes recursos: apelación, recurso de hecho o revisión (artículo 20, LOJ), en procesos seguidos en juzgados ubicados en los departamentos orientales del país.

Dentro de las múltiples competencias que posee la Sala de lo Civil están las de conocer y resolver las casaciones laborales. Históricamente, en esta sala, los recursos de casación de carácter laboral han representado menos del 20%; esto queda demostrado en el informe de labores 2006 publicado en la página electrónica de la Sala de lo Civil⁵², en el que sólo el 15.45% de las 246 casaciones ingresadas responden a materia laboral.

Por otro lado, es preciso referir a los temas de la mora judicial y la cantidad de los ingresos y egresos de procesos. En cuanto a la mora, en diciembre de 2005, el presidente de la CSJ sostuvo que “[e]l porcentaje de [esta] normalmente se ha establecido abajo de un 20 por ciento”⁵³. Según información oficial de la CSJ, en los últimos años, el ingreso de causas al sistema ha fluctuado entre los 160,000 y los 170,000 procesos anuales. Es gratificante observar que, al menos, las cifras duras de los egresos han tendido al aumento, pues de 2000 a 2005 se ha pasado de 140,723 a 203,917 procesos evacuados, lo que significa un incremento de 45% en los mismos.

En materia laboral, los expedientes activos de inicios de 2005 a finales de 2006 —en las dos primeras instancias del proceso— pasaron de 10,929 a 5,975, lo que representa un descenso del 45% de los mismos. Sin embargo, este resultado no puede analizarse aisladamente; ya que, en esos dos años, hubo una disminución de al menos un 23% de expedientes respecto de la cantidad que ingresaron, así como un 7% menos de procesos que egresaron (véase Cuadro n.º 1).

En detalle, solo a inicios de 2005 había un total de 10,929 procesos activos en las dos primeras instancias de lo laboral, pero —al final del año— este dato descendió a 8,960, disminuyendo de esta forma un 18% expedientes en trámite. Por su parte, la labor de 2006 refleja que, a principios de ese año, se tenían 8,990 expedientes activos, que disminuyeron en un 34% al final del año, cuando se reportaron sólo 5,975 de estos (véase Cuadro n.º 1).

Se destaca que el ingreso de las causas en primera instancia en materia laboral ha disminuido considerablemente, mientras que en 2005 se recibieron 6,711 expedientes nuevos; un año más tarde se contabilizaron 29% menos, es decir, 4,795 procesos. El comportamiento de los expedientes que egresaron en las mismas fechas también reflejó una reducción del 9%. Esta disminución de los ingresos no puede ser valorada *a priori* positivamente, pues podría estar revelando situaciones como la desconfianza ciudadana en el sistema, la disminución de empleos formales en el país.

⁵⁰ Asamblea Legislativa, Decreto Legislativo n.º 262 sobre la jurisdicción, atribuciones y residencia de las Cámaras de Segunda Instancia y Juzgados de Primera Instancia, 23 de marzo de 1998, artículo 1.

⁵¹ Asamblea Legislativa, Decreto Legislativo n.º 249 sobre la modificación de denominación del Juzgado Quinto de lo Civil a Juzgado Quinto de lo Laboral y Fijación de Competencia, 16 de enero de 2004, artículo 2.

⁵² Disponible en la página electrónica: <http://www.csj.gob.sv/civil/informe.htm>.

⁵³ Véase La Prensa Gráfica, noticia publicada el 22 de diciembre de 2005, disponible en la página electrónica: <http://archive.laprensa.com.sv/20051222/nacion/381272.asp>.

ÓRGANO JUDICIAL EN CUANTO A PROCESOS LABORALES
CUADRO No. 1

TIPO DE TRIBUNAL	NÚMERO DE TRIBUNALES EXISTENTES	NÚMERO DE TRIBUNALES QUE CONOCEN DE LA MATERIA	Año 2005				Año 2006			
			EXPEDIENTES ACTIVOS AL INICIO DEL PERÍODO	INGRESOS	EGRESOS	PROCESOS ACTIVOS AL FINAL DEL PERÍODO	EXPEDIENTES ACTIVOS AL INICIO DEL PERÍODO	INGRESOS	EGRESOS	PROCESOS ACTIVOS AL FINAL DEL PERÍODO
Juzgados de lo Laboral	9	9	7818	5761	7432	6147	6147	3755	6870	3032
Juzgados de 1º Instancia	23	20	551	265	319	497	497	401	259	639
Juzgados de lo Civil	26	12	2560	685	929	2316	2316	639	787	2168
Total por Juzgados	58	41	10929	6711	8680	8960	8960	4795	7916	5839
Cámaras de lo Laboral	2	2	0	769	759	10	10	903	800	113
Cámaras de 2º Instancia	7	3	0	34	31	3	3	50	41	12
Cámaras de Civiles	5	1	0	81	64	17	17	76	82	11
Total por Cámaras	14	6	0	884	854	30	30	1029	923	136
T o t a l General	72	47	10929	7595	9534	8990	8990	5824	8839	5975

Fuente: Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007-2010. Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Organización Internacional de Trabajo.

Si se examinan las cifras por el tipo de tribunal con competencia laboral, los resultados son interesantes, porque demuestra que sí existe una diferencia en el nivel de eficiencia en la tramitación de los procesos: mientras que los juzgados especializados en materia laboral redujeron en un 21% los expedientes activos durante 2005, y en un 51% en 2006, los Juzgados de lo Civil tuvieron una tendencia negativa en la reducción de los mismos, pues de un 10% en 2005 se pasó a un 6% en 2006; pero los Juzgados de Primera Instancia tuvieron el peor desempeño, pues en éstos, en 2005, se redujeron un 10%, pero en 2006 se aumentó en un 29% los procesos activos (véase Cuadro n.º 1). De este modo, la mora judicial se incrementa en la medida en que no hay especialización por materia.

En esta dinámica, el análisis del comportamiento de las Cámaras de lo Laboral en relación con las Cámaras de Segunda Instancia y de lo Civil –durante 2005– arroja que hay una diferencia de 8 y 20 puntos porcentuales en la cantidad de procesos que no alcanzaron a egresar, en razón de que las primeras lograron evacuar casi un 99% de los casos ingresados, en cambio las de Segunda Instancia egresaron un 91% y las de lo Civil evacuaron un 79% de sus procesos. Sin embargo, un año después, los resultados denotan un cambio significativo, porque las Cámaras de lo Laboral y las de lo Civil sólo evacuaron el 88% de los procesos bajo su conocimiento, mientras que las de Segunda Instancia disminuyeron su egreso, al reportar sólo el 77% de los procesos evacuados. Esta variación puede responder a que, durante estos dos años, hubo un crecimiento de los ingresos de procesos en un 17% para las de lo Laboral y un 47% en las de Segunda Instancia, en contraste con una disminución de un 6% para las de lo Civil (véase Cuadro n.º 1).

Es posible señalar que la diferencia en la eficiencia de la tramitación de los expedientes puede deberse a que las instancias judiciales no especializadas comparten competencia en otras materias jurídicas y destinan la mayoría de su tiempo en atender cuestiones civiles, además de las consabidas tareas administrativas que realizan los jueces en general.

En relación con la utilización de los mecanismos jurisdiccionales, es necesario puntualizar que los procesos laborales, a nivel nacional, son promovidos básicamente por procuradores auxiliares de trabajo⁵⁴, ya que éstos representaron judicialmente casi el 80% de los juicios laborales tramitados durante 2000-2004. El porcentaje restante lo ocupa la representación por procurador particular (12%) y la participación de forma directa de los trabajadores y las trabajadoras (8%)⁵⁵. Sin embargo, según una entrevista al Coordinador Nacional para la Defensa de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría General de la República (PGR), actualmente la cifra de procuración en procesos laborales por parte de la PGR ronda entre el 80% y el 90% de los casos.

Según estadísticas oficiales⁵⁶, de los 7,319 casos promovidos en sede judicial por conflictos laborales durante 2004, el 99.86% fueron iniciados por la parte trabajadora (7,309 reclamos), pero de los fallos sujetos a indemnización sólo 923 (13%) fueron favorables para los trabajadores y las trabajadoras, traducándose en US\$1.028,426 en concepto de indemnización. Sin duda alguna, debe existir algún tipo de obstáculo⁵⁷ para que el porcentaje de éstos sea tan bajo, sobre todo cuando son ellas y ellos mismos los que en su mayoría interponen los reclamos.

En este escenario, existen marcadas diferencias en cuanto al género. Utilizando este enfoque en la persona del denunciante, se percibe que, en términos generales, es casi igual la participación femenina que la masculina, ya que los hombres presentaron el 53% y las mujeres el 47% de los reclamos judiciales. Sin embargo, un análisis en función de la cantidad de procesos resueltos a favor de la parte trabajadora refleja que estos porcentajes tienden a discrepar, en tanto que los hombres fueron los que obtuvieron el 68% y las mujeres tan sólo el 32% de estos fallos favorables, pero acrecentándose esta diferencia en la indemnización, ya que los hombres recibieron el 72% de los montos y las mujeres el 28%. En otras palabras, los hombres recibieron hasta 2.54 veces más que las mujeres, cuando fueron indemnizados en un juicio laboral durante 2004 (véase Cuadro n.º 2). Esta diferencia puede deberse, según Candray Alvarado, porque frecuentemente los hombres reciben salarios más altos y tienden a permanecer más tiempo en las relaciones laborales.

Geográficamente hablando, es notorio que también hay un contraste significativo que depende del lugar de tramitación de los procesos. Los departamentos donde los fallos sujetos a indemnización fueron más favorables a los trabajadores y las trabajadoras son: Santa Ana (44%), San Miguel (35%) y La Paz (33%). En cambio, Cabañas y Usulután fueron los departamentos en que no hubo fallos favorables para los trabajadores y las trabajadoras, lo cual genera serias dudas sobre la imparcialidad y probidad de los jueces en dichos lugares o sobre las capacidades e intereses de quienes litigan a favor de la persona trabajadora (véase Cuadro n.º 2⁵⁸).

⁵⁴ Véase *infra* acápite de la Procuraduría General de la República.

⁵⁵ Cfr. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, *Cuadro n.º 3.12.1: Juicios laborales tramitados por año, según forma de intervención y parte favorecida 2000-2004*. Véase en Ministerio de Trabajo y Previsión Social, disponible en la página electrónica <http://www.mtps.gob.sv>.

⁵⁶ Cfr. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, *ibídem*.

⁵⁷ Véase *infra* acápite de obstáculos frecuentes.

⁵⁸ Cuadro realizado con base en el de Trabajo y Previsión Social, *Cuadro n.º 3.12.3: Juicios laborales tramitados por año, según forma de intervención y parte favorecida 200-2004*, disponible en la página electrónica <http://www.mtps.gob.sv>.

PROCESOS LABORALES SEGÚN PARTE DEMANDANTE Y FAVORABLE AL TRABAJADOR O TRABAJADORA 2004
CUADRO No. 2

SEXO Y DEPARTAMENTO	PARTE TRAMITADORA			FAVORABLE A LA PERSONA TRABAJADORA	
	TOTAL	PATRONOS	TRABAJADORES(AS)	JUICIOS	INDEMNIZACIONES \$
TOTAL	7,319	10	7,309	923	US\$ 1,026,426
Ahuachapán	-	-	-	-	US\$ -
Santa Ana	152	-	152	67	US\$ 65,458
Sonsonate	139	-	139	20	US\$ 4,903
Chalatenango	17	-	17	2	US\$ 177
La Libertad	90	-	90	15	US\$ 5,724
San Salvador	5,680	8	5,672	547	US\$ 754,120
Cuscatlán	97	-	97	7	US\$ 3,152
La Paz	58	-	50	19	US\$ 34,051
Cabañas	10	-	10	-	US\$ -
San Vicente	72	-	72	1	US\$ 891
Usulután	216	1	215	-	US\$ -
San Miguel	678	1	677	241	US\$ 157,831
Morazán	-	-	-	-	US\$ -
La Unión	110	-	110	4	US\$ 2,111
HOMBRES	3,889	6	3,983	627	US\$ 738,286
Ahuachapán	-	-	-	-	US\$ -
Santa Ana	96	-	96	34	US\$ 42,543
Sonsonate	99	-	99	11	US\$ 2,018
Chalatenango	11	-	11	1	US\$ 40
La Libertad	71	-	71	9	US\$ 3,460
San Salvador	2,686	5	2,681	377	US\$ 546,136
Cuscatlán	68	-	68	3	US\$ 2,125
La Paz	42	-	42	18	US\$ 31,994
Cabañas	7	-	7	-	US\$ -
San Vicente	46	-	46	-	US\$ -
Usulután	165	1	164	-	US\$ -
San Miguel	496	-	496	171	US\$ 109,106
Morazán	-	-	-	-	US\$ -
La Unión	102	-	102	3	US\$ 864
MUJERES	3,430	4	3,426	296	US\$ 290,140
Ahuachapán	-	-	-	-	US\$ -
Santa Ana	56	4	56	23	US\$ 22,915
Sonsonate	40	-	40	9	US\$ 2,885
Chalatenango	6	-	6	1	US\$ 137
La Libertad	19	-	19	6	US\$ 2,264
San Salvador	2,994	3	2,991	170	US\$ 207,992
Cuscatlán	29	-	29	4	US\$ 1,027
La Paz	16	-	16	1	US\$ 2,057
Cabañas	3	-	3	-	US\$ -
San Vicente	26	-	26	1	US\$ 891
Usulután	51	-	51	-	US\$ -
San Miguel	182	1	181	70	US\$ 48,725
Morazán	-	-	-	-	US\$ -
La Unión	8	-	8	1	US\$ 1,247

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En virtud de todo ello, ineluctablemente dentro del marco institucional del Órgano Judicial, existen aristas peculiares que, como se demostrará adelante, afectan directamente en el goce efectivo del derecho acceso a la justicia, específicamente en materia laboral.

2.2. MINISTERIO PÚBLICO

La historia del Ministerio Público salvadoreño no es muy larga. Se remonta a la Constitución de 1939 que lo determinó como el representante del Estado y la sociedad, atribuyéndole la función de velar por el cumplimiento de la ley y por la pronta y eficaz aplicación de la justicia⁵⁹. Actualmente, el artículo 191 de la Constitución de la República estipula que el Ministerio Público es ejercido por el fiscal general de la República, el procurador general de la República y el procurador para la Defensa de los Derechos Humanos. Estos tres órganos se encuentran relacionados con la administración de justicia; sin embargo, al circunscribirse en el marco de esta investigación —que son los procesos judiciales con base en la normativa laboral—, sólo se examinará a la PGR, pues es la que está directamente relacionada con el quehacer del sistema de administración de justicia laboral.

A. Procuraría General de la República

La labor de dar asistencia jurídica gratuita en El Salvador para personas con escasos recursos económicos recae en la PGR, institución con rasgo constitucional que nació en 1939. En su génesis no fue concebida como un instituto de defensa pública, sino más bien con un enfoque caritativo de ayuda a los pobres; por fortuna, con el tiempo evolucionó hasta constituirse en una institución que presta una gran gama de servicios⁶⁰.

La Constitución de la República, en su artículo 191, dispone que el procurador general de la República forma parte del Ministerio Público. A su vez, en su artículo 294. II, determina que a dicho funcionario le corresponde, entre otras funciones, “[d]ar asistencia legal a las personas de escasos recursos económicos y representarlas judicialmente en la defensa de su libertad individual y de sus derechos laborales”.

Al Procurador General de la República lo elige la Asamblea Legislativa, por mayoría calificada —que significa que deben elegirlo al menos las dos terceras partes de los diputados y las diputadas electas—, para un período de tres años, con posibilidades de reelección. Este funcionario está a la cabeza de la PGR. Dicha entidad desarrolla múltiples funciones, pero para los efectos de la justicia laboral en el país, la misma posee una importancia significativa, porque además de ostentar la función de dar asistencia legal y representar judicialmente a las personas de escasos recursos en materia laboral, en la praxis —como se sostuvo anteriormente— es la que representa más del 80% de los reclamos judiciales en materia laboral en El Salvador.

Esta destacada misión es un hecho de larga data. La Constitución de 1950 atribuyó a la referida institución⁶¹ proporcionar asistencia legal a las personas de escasos recursos económicos y representarlas judicialmente en la defensa, entre otros, de sus derechos laborales. Precisamente, en septiembre de 1950, se creó la Procuraduría del Trabajo, incorporada en la Ley Orgánica del Ministerio Público (1952), con el fin de representar y dirigir a los trabajadores o sindicatos en las diferencias o conflictos que se suscitaban entre ellos y sus patronos. En cuanto a la actuación de los procuradores auxiliares de trabajo, desde 1961, poseen la facultad de intervenir en los conflictos laborales, gracias al establecimiento de la competencia jurisdiccional de trabajo.

La PGR es una institución autónoma, de carácter permanente e independiente, que tiene su asidero legal en la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República⁶². Posee su propio presupuesto, el cual en 2007 ascendió al 0.55% del presupuesto general de la nación, que en comparación del de 1998 se ha incrementado 0.04 puntos porcentuales, ya que en esa ocasión equivalió al 0.51% del presupuesto de ese año⁶³.

⁵⁹ Artículo 130 de la Constitución de la República de 1939.

⁶⁰ Ábrego, A., *op. cit.*, p. 162.

⁶¹ Vale aclarar que esta institución antes se llamaba Procuraduría General de Pobres; luego pasó a ser Procuraduría General de la República, gracias a una reforma de la Ley Orgánica del Ministerio Público en 1989.

⁶² Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, Decreto n.º 112, 15 de diciembre de 1983. Publicado en el *Diario Oficial* n.º 241, tomo n.º 349, 7 de diciembre de 2000.

⁶³ Véanse las Ley[es] General[es] del Presupuesto de la Nación de 1998 y de 2007.

Actualmente, dentro de su estructura orgánica, se encuentra la Unidad de Defensa del Trabajador (UDT), que se rige particularmente por el artículo 24 de la Ley Orgánica de la Procuraduría. Su función principal es “representar, judicial y extrajudicialmente, a través de la promoción de juicios correspondientes, interponiendo los recursos y providencias de derecho que proceden, a las personas trabajadoras o asociaciones conformadas por éstos, que lo soliciten en forma verbal o escrita, siempre que su pretensión sea procedente, justa y proponible. Así como evacuar las consultas en materia laboral que le formulen los mismos”.

Los servicios que la referida entidad presta en materia laboral constan de dos fases: una administrativa, que comprende la asesoría inicial, recepción de la solicitud e inspección inicial de la solicitud de servicio por parte del procurador o la procuradora de trabajo, así como la asistencia en las conciliaciones en la sede del MINTRAB y en las mismas oficinas de la PGR. La otra, judicial, que en sí misma abarca todo el conjunto de actuaciones que se realizan para representar a una persona trabajadora en un juicio laboral.

Es perentorio aclarar que, por ley, el procurador general puede delegar sus actuaciones y su representación (artículo 13 de la Ley Orgánica de la PGR) en los funcionarios y empleados de la Procuraduría; pero, actualmente, esta delegación de las funciones en materia laboral es exigua. Si bien, en los últimos años, se nota un crecimiento en la cantidad de procuradores y procuradoras de trabajo que van de 12 en 1996⁶⁴ a 58 a la fecha⁶⁵, pero la carga laboral *per cápita* es aún mayor.

Solo en 2006, la UDT asistió legalmente 8,739 causas que generaban expedientes y brindó 7,277 asesorías, acumulando 16,016 solicitudes de atención laboral. Si se divide esta sumatoria entre la cantidad de procuradores resulta que, en promedio, cada empleado tuvo una carga laboral de 276 casos. Pero sí en 1996, con un promedio de 250 causas por procurador auxiliar, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH) había advertido que la cantidad de “auxiliares y personal subalterno asignado, [...] no [era] suficiente para cumplir con todas las funciones encomendadas”⁶⁶, se puede sostener con mayor soltura que ahora será menos posible realizarlo, ya que el promedio actual supera en un 10% el de 1996.

Según la Coordinación Nacional de la UDT, los procuradores y las procuradoras de trabajo se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

PROCURADORES Y PROCURADORAS DE TRABAJO POR DEPARTAMENTO
CUADRO No. 3

Departamento	Hombres	Mujeres	Total
San Salvador	11	21	30
La Libertad	2	2	4
Santa Ana	3	2	4
Sonsonate	1	0	1
Ahuachapán	0	1	1
Cuscatlán	1	0	1
San Vicente	0	1	1
La Paz	1	1	2
Cabañas	1	0	1
Chalatenango	1	0	1
Usulután	2	0	2
San Miguel	1	3	4
La Unión	0	2	2
Morazán	0	1	1
Total	24	34	58

Fuente: Coordinación Nacional de la Unidad de Defensa del trabajador Procuraduría General de la República.

⁶⁴ Cfr. Cañas, M. [et al.] *Los derechos humanos y la maquila en El Salvador*. San Salvador, Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos Humanos de la Mujer-Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, 1998, p. 85.

⁶⁵ Según entrevista realizada a Germán Emilio Muñoz Hernández, procurador adjunto de áreas especializadas: derechos laborales y patrimoniales, el 1 de junio de 2007.

⁶⁶ Cfr. Cañas, M. [et al.], op. cit., p. 85.

Si se confronta la disposición geográfica de los empleados de esta instancia gubernamental, con sus registros en cuanto a los departamentos en que se brinda mayor cantidad de servicios⁶⁷ —San Salvador, San Miguel, La Libertad y Santa Ana, en orden descendente—, se observa que la distribución actual presenta grandes diferencias. Cuando en San Miguel se tiene una carga laboral de 304 casos por cada procurador de trabajo, en San Salvador, La Libertad y Santa Ana la cantidad es menor con relación al promedio nacional⁶⁸.

En general, el salario mensual que percibe un procurador o una procuradora de trabajo asciende a US\$1,104.99⁶⁹. Como en otras oficinas estatales, el despacho ordinario es de lunes a viernes, en una sola jornada de las 8 a las 16 horas, con una pausa de cuarenta minutos para tomar los alimentos⁷⁰.

Por otro lado, con base en los registros de la PGR, debe recalarse que en los últimos años el sector maquila es el rubro laboral donde más reclamos expresa la parte trabajadora sobre las violaciones de sus derechos. En el período 2005-2006, los dos giros laborales más denunciados fueron: el sector servicios y maquila. Lo interesante de estos datos es que tienen su propio comportamiento en género, ya que usualmente los hombres denuncian más al primer sector y las mujeres al segundo⁷¹.

Precisamente, la labor de la PGR respecto a las asistencias legales a trabajadoras y trabajadores del sector maquila han sido 1,696 en 2005, 438 en 2006 y 67 en el primer trimestre de 2007⁷². Un análisis de género de estos datos refleja que la proporción de mujeres que denuncian (74%) es un poco menor al porcentaje de la fuerza laboral femenina en este rubro (alrededor del 85%⁷³). El acumulado del período de 2005 al primer trimestre de 2007 advierte que el total de reclamos realizados es de 3,423⁷⁴. Sin embargo, al observar el comportamiento por años se deduce que los tres reclamos laborales más frecuentes son: la indemnización por despido de hecho, aguinaldo y vacación proporcional (62%); las vacaciones anuales (16%); y el pago de salarios adeudados por servicios prestados y no remunerados (9%). En cuanto al salario no devengado por causa imputable al patrono, en razón del embarazo y de ser directivo sindical, representan tan solo el 1% de los reclamos, respectivamente.

2.3. MINISTERIO DE TRABAJO

En El Salvador, el MINTRAB surgió en 1946, por medio del Decreto Legislativo N.° 134, sustituyendo al entonces Departamento Nacional de Trabajo. Desde entonces se constituyó como la institución rectora de la administración pública del trabajo, “a quien le corresponde formular, ejecutar y supervisar la política social laboral del país y coordinar con las instituciones autónomas que la ley señale”⁷⁵.

En la actualidad, es la cartera de Estado que ostenta la misión de “garantizar el cumplimiento de la Normativa Laboral promoviendo el diálogo social, la intermediación laboral, la seguridad y salud ocupacional, y el bienestar social; procurando un desarrollo digno y sostenible de los trabajadores y empleadores, consolidando una cultura laboral en el marco del nuevo contexto socioeconómico mundial”⁷⁶. Como ellos mismos sostienen, su labor está íntimamente relacionada con “la necesidad de garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores”⁷⁷.

Su estructura orgánica presenta cinco direcciones principales, a saber: Dirección General del Trabajo, Dirección General de Inspección, Dirección de Previsión Social y Empleo, Dirección de Relaciones Internacionales y Dirección Administrativa (véase Figura No. 4).

⁶⁷ Cfr. Procuraduría General de la República, *Informe de labores 2005-2006*. San Salvador, junio de 2006, p. 83.

⁶⁸ El departamento de San Salvador tiene una carga laboral *per cápita* de 164 casos; La Libertad, de 237, y Santa Ana, de 124.

⁶⁹ Véase la página electrónica:

http://www.mh.gob.sv/pls/portal/docs/PAGE/MH_FINANZAS/MH_PRESUPUESTO/PRESUPUESTOS_ESTADO/PRESUPUESTO07/Salarios/LS1800-07.pdf.

⁷⁰ Artículo 84 de las Disposiciones Generales de Presupuesto, Decreto legislativo n.° 3, 23 de diciembre de 1983. Publicado en el *Diario Oficial*, n.° 239, tomo 281, 23 de diciembre de 1983.

⁷¹ Cfr. Procuraduría General de la República, *op. cit.*, p. 82.

⁷² Cifras proporcionadas en la entrevista realizada a Germán Emilio Muñoz Hernández, procurador adjunto de áreas especializadas: derechos laborales y patrimoniales, el 1 de junio de 2007, por la Coordinación Nacional de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador.

⁷³ Departamento de Estados de los Estados Unidos de América. *Informe de Derechos Humanos 2004. El Salvador*, disponible en la página electrónica: <http://sansalvador.usembassy.gov/news/2005/reports/hr/elsalvadore.html>.

⁷⁴ Según cifras proporcionadas por la Coordinación Nacional de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, la cantidad de reclamos laborales que se recibieron para 2005 fue de 2674; 656, en 2006; y 93 durante el primer trimestre de 2007.

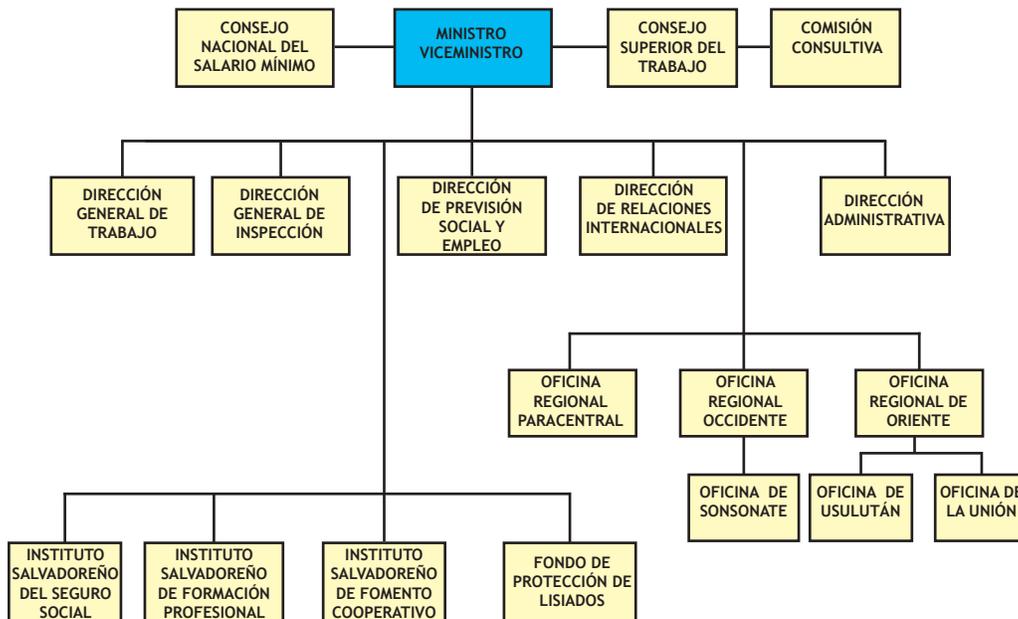
⁷⁵ Artículo 5 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

⁷⁶ Cfr. <http://www.mtps.gob.sv/default.asp?id=12&mnu=12>.

⁷⁷ *Ibidem*.

FIGURA No. 4

ORGANIGRAMA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



Las funciones de las primeras cuatro direcciones se encuentran estrechamente relacionadas con la atención a los trabajadores y las trabajadoras. La Dirección General de Trabajo juega un papel fundamental para la realización de las funciones del MINTRAB, ya que tiene a su cargo promover la armonía en las relaciones laborales, atendiendo los conflictos que se susciten entre la parte trabajadora y la empleadora. Posee dos departamentos: uno, el de Organizaciones Sociales, que se encarga del registro y asesoramiento para la constitución de organizaciones sociales (sindicatos), y el de Relaciones de Trabajo, que es responsable de tramitar y conciliar en situaciones de conflictos laborales, previos a las denuncias de la parte trabajadora. La Dirección General de Inspección, como su nombre lo indica, es la encargada de realizar inspecciones para verificar el cumplimiento de las normas laborales en los centros de trabajo, en los casos de denuncia de una infracción.

Por su parte, la Dirección General de Previsión Social y Empleo es el ente que dirige, coordina, supervisa y opera la función de seguridad e higiene en el trabajo, la salud y medio de trabajo, los derechos de la niñez trabajadora y otros grupos vulnerables. Por último, la Dirección de Relaciones Internacionales de Trabajo es la que asesora al ministerio en materia de asuntos internacionales relacionados con la materia. A su vez, supervisa y evalúa el cumplimiento de la normativa internacional ratificada por el Estado en materia laboral, da seguimiento a las recomendaciones que se hacen al Estado y prepara la documentación pertinente que debe enviarse a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y demás organismos internacionales afines al sector, en acatamiento de obligaciones contraídas.

El Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) ha sostenido que, históricamente, el MINTRAB ha sido una de las carteras de Estado a la que menos presupuesto se le ha estipulado⁷⁸. Sin embargo, ve con agrado que al menos se ha cambiado la tendencia decreciente de su asignación presupuestaria, pues se observa que para 2007 la cantidad asignada ascendió a US\$8,930,135, aunque ésta sólo representó el 0.30% del presupuesto general de la nación⁷⁹.

⁷⁸ Cfr. Amaya Nieves, T. y Cuéllar Cuéllar, P. *La inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en El Salvador*. San Salvador, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, 2004, p. 28.

⁷⁹ Cfr. Sumario n.º 4, "Composición del gasto por institución y área de gestión", Ley del Presupuesto General de la Nación 2007.

De su labor, se puede puntualizar que, durante 2005, el MINTRAB inspeccionó 3,312 lugares de trabajo, 603 más que el año anterior. En ese lapso, también emitió 700 recomendaciones para realizar mejoras en las condiciones laborales en diferentes establecimientos. Respecto a las diferencias individuales conciliadas durante 2004, según la Dirección de Trabajo, el número ascendió a 1,494, representando US\$644,941.07 en concepto de indemnizaciones. En términos generales, puede sostenerse que en esta instancia gubernamental son los hombres trabajadores los que representan más porcentaje de las conciliaciones, con una relación de casi dos a uno respecto a las realizadas por mujeres trabajadoras⁸⁰.

2.4. PERCEPCIÓN SOBRE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN EL SALVADOR

En la actualidad, es fácil advertir el desdén de la sociedad salvadoreña frente a la administración de justicia. Se percibe que esta reacción es muchas veces influida por los medios de comunicación masiva, pero también por las actuaciones mismas del Órgano Judicial y de las demás instancias oficiales vinculadas con la justicia. Pues el grado que la impunidad salvadoreña ha alcanzado denota que el sistema no funciona, ya sea por vicios materiales, formales o éticos y que tampoco ofrece las respuestas urgentes que la población requiere.

Al igual que en otras regiones latinoamericanas, el factor “anquilosamiento” y muchos otros han llevado a la población salvadoreña a construir una imagen bastante negativa del aparato judicial y de sus protagonistas. Asimismo, se ha generado una sensación de desprotección, en especial de aquellas personas de escasos recursos que frente a procesos judiciales no obtienen los resultados que esperan y merecen.

El Instituto de Opinión Pública de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (IUDOP) manifestó, en su evaluación del país a finales de 2006 y perspectivas para 2007, que en el último lugar de la confianza ciudadana se encuentran instituciones que tienen la función de administrar la justicia. A su vez, sostuvo que esta desconfianza creció considerablemente en relación con anteriores mediciones, llegando al extremo de que, en el país, siete de cada 10 personas tienen poca o ninguna confianza en la CSJ⁸¹.

El Reporte de Derechos Humanos de la Embajada de Estados Unidos de El Salvador de 2006 refuerza esta tesis, pues además de valorar la creencia de la población de que las ineficiencias del sistema judicial permitían que los criminales escaparan de la justicia, señaló que esta puede tener su arraigo en el hecho de que “muchos jueces permitían retrasos injustificados para los juicios, sin embargo muy pocos eran sancionados por esta práctica”, sumado a que “la Corte Suprema no respondía adecuadamente a la crítica pública y no hacía un esfuerzo integral para remover a los jueces no aptos y corruptos”⁸².

Aunado a ello, FUSADES señaló que “[l]a falta de confianza en las instituciones y la falta de credibilidad son factores explicativos de los problemas en materia de acceso a la justicia, pero sobre todo son consecuencia de otros elementos relacionados con el rendimiento de estas instituciones y su valoración respecto a los ciudadanos”⁸³.

Asimismo, los grupos focales formados en el marco de esta investigación hicieron diversas críticas a la labor del Órgano Judicial, sobre todo por la indefensión que se percibe de los sectores más pobres respecto de los más ricos. Incluso, sus opiniones enmarcan a la justicia salvadoreña como “lenta, ineficaz, discriminatoria, parcial, arbitraria, burocrática y corrupta”. Por su parte, el último informe de Transparencia Internacional sostiene que “pese a las múltiples reformas sufridas, hay un extendido reconocimiento que los objetivos de independencia, transparencia y eficacia [de la administración de justicia] no se han materializado”, de forma que en toda la región centroamericana, con excepción de Costa Rica, existe la percepción de que la judicatura es corrupta y politizada⁸⁴.

⁸⁰ Véase Ministerio de Trabajo y Previsión Social, *Cuadro n.º 3.8.3: Diferencias individuales conciliadas por sexo y monto de indemnización según mes*. Disponible en: <http://www.mtps.gob.sv>.

⁸¹ Véase IUDOP, *Encuesta de evaluación de 2006* [en línea]. Serie de Informes: 112. San Salvador, diciembre de 2006, disponible en la página electrónica: <http://www.uca.edu.sv/publica/iudop/Web/2006/informe112.pdf>.

⁸² Departamento de Estados de los Estados Unidos de América. *Informe de Derechos Humanos 2006. El Salvador*, disponible en la página electrónica: <http://sansalvador.usembassy.gov/news/2007/reports/hr/inicio.html>.

⁸³ FUSADES. *Las instituciones democráticas en El Salvador: Valoración de rendimiento y plan de fortalecimiento*. San Salvador, 2006, p. 39.

⁸⁴ Salazar, K. y de Gramont, J. “Civil Society’s Role in Combating Judicial Corruption in Central America”, en *Informe de Transparencia Internacional de 2007*, p. 116.

Para los funcionarios judiciales centroamericanos, los principales problemas del poder judicial son la falta de acceso, la falta de recursos (tanto económicos como humanos) y la falta de confianza en el poder judicial⁸⁵. Concretamente, según los jueces de El Salvador, las quejas más frecuentes de la ciudadanía son la lentitud de los procesos y la inadecuada infraestructura del sistema, seguidas por la negligencia informativa, la mala calidad de las sentencias y el trato descortés de los funcionarios⁸⁶. Asimismo, es curioso que, según los propios miembros de la judicatura, los tres principales obstáculos para su independencia son: uno, la presión de los medios de comunicación; dos, la deficiente formación de los jueces; y tres, los ascensos ligados a cuestiones políticas.

Es insoslayable señalar que, de la misma opinión de los jueces, se desprende también que buena parte de los obstáculos al acceso a la justicia son: los elevados honorarios de los abogados particulares, los elevados costos de desplazamiento, el desconocimiento de derechos, seguidos la falta de abogado de oficio, el miedo a represalias y falta de juzgados en ciertos territorios. Llama la atención que la discriminación de la mujer fue el séptimo obstáculo mencionado por los referidos funcionarios de los 12 listados.

Sobre la corrupción judicial, es preciso indicar que en el país existe la percepción de que el mayor problema de la justicia viene a ser la corrupción que afecta a los jueces y otros operadores del sistema⁸⁷. Aunque también debe valorarse la apreciación ciudadana del rol que desempeñan los profesionales del derecho en la tramitación de las causas, porque impera la opinión de que, en ocasiones, muchos de éstos no tienen la experticia o los conocimientos jurídicos necesarios para diligenciar los procesos, más bien tienen interés de dilatarlos más que terminarlos, provocando no sólo una especie de deshonra del ejercicio profesional de la abogacía, sino que corroborando la idea predominante de que éstos son capaces de realizar cualquier subterfugio para satisfacer sus intereses personales.

Por su parte, la percepción sobre la PGR está en la misma línea. El 41% de la ciudadanía tiene poca confianza frente a la labor que hace la Procuraduría en su conjunto⁸⁸. Asimismo, el resultado del grupo focal denota que las personas trabajadoras que han tenido contacto con la PGR tienen la impresión de que esta institución no les da respuestas efectivas para resolver sus reclamos. Para ellos era visible que “algunos procuradores son negligentes y apáticos a resolver los conflictos laborales de las personas trabajadoras. Aunque si exist[ían], auxiliares del procurador que incita[ban] a la persona a seguir con sus procesos, pero en realidad [eran] muy pocos porque predomina la sobrecarga de trabajo”. En fin, la valoración de esta institución que prevalece es que su labor diaria en cada caso es deficiente, porque son usuales los malos tratos hacia los usuarios y usuarias, además de la falta de transparencia en la ejecución de su labor.

La percepción que tiene la ciudadanía respecto al MINTRAB es que es una entidad débil⁸⁹ y lejana a la sociedad. Muchas usuarias y usuarios expresan que existe ineficacia dentro de su actuar⁹⁰, que en ocasiones está relacionada con falta de recursos —tanto económicos como humanos—, pero que también existen ciertos rasgos de “opacidad, corrupción y nepotismo en su seno”⁹¹.

En definitiva, existen diversos factores que entorpecen la impresión ciudadana de las instituciones que forman parte del sistema de administración de justicia, pero el agravante de todo ello es que mientras no se tome conciencia de ellos y se realice un trabajo sistemático para erradicarlos, estas mismas percepciones seguirán impactando negativamente el goce real del acceso a la justicia en El Salvador.

⁸⁵ Ramos Rollón, M. *Sistemas judiciales y democracia en Centroamérica: La perspectiva de los jueces* [en línea]. Documentos CIDOB, serie América Latina, n.º 8. Barcelona, 2005, disponible en la página electrónica: http://www.cidob.org/es/content/download/2758/24110/file/doc_americalatina_8.pdf, ISSN 1697-7688, p. 20.

⁸⁶ Ramos Rollón, M., op. cit., p. 22.

⁸⁷ FUSADES, op. cit., p. 40.

⁸⁸ Cfr. IUDOP. *Encuesta de evaluación de 2006* [en línea]. Serie de Informes: 112. San Salvador, diciembre de 2006, disponible en la página electrónica: <http://www.uca.edu.sv/publica/iudop/Web/2006/informe112.pdf>.

⁸⁹ Entrevista realizada a Jeannette Urquilla y Silvia Juárez, de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, el 4 de diciembre de 2006.

⁹⁰ Entrevista realizada a Roberto Burgos, del Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, el 30 de noviembre de 2006.

⁹¹ Cfr. Entrevistas realizadas a Jeannette Urquilla y Silvia Juárez, de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, el 4 de diciembre de 2006; Roberto Burgos, del Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, el 30 de noviembre de 2006; y Misael Alfaro, de la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador, el 13 de marzo de 2006, et al.

3. MARCO JURÍDICO SALVADOREÑO

3.1. ACCESO A LA JUSTICIA

En general, en los países democráticos con división de poderes —como es El Salvador— existe la pretensión de contar con un sistema judicial que genere no sólo una pronta y cumplida justicia, sino una justicia igualitaria para todos, que sea accesible, independiente y libre de cualquier influencia de los otros poderes⁹².

En su mayoría, las Constituciones latinoamericanas, especialmente la salvadoreña, acogen los principios básicos para concretizar este ideal⁹³. También lo hace la normativa internacional sobre derechos humanos, por ejemplo, el artículo 10 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, relacionado con el artículo 7, disponen que no solo “[t]oda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con plena justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella”, sino que “son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de [la misma]”.

Así como este cuerpo normativo, existen otros de igual importancia que regulan este derecho, a saber: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁹⁴, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre⁹⁵, la Convención Americana sobre Derechos Humanos⁹⁶, entre otros.

La consagración constitucional de este derecho es de larga data. En las Constituciones políticas de 1950 y 1962, el Estado salvadoreño ya lo reconocía y aseguraba que la administración de justicia iba a ser gratuita. La Constitución de la República de 1983 reconoce el derecho humano del acceso a la justicia y a la protección judicial en sus artículos 1, 2, 11 y 182, inciso 5°. En este mismo cuerpo normativo, la Asamblea Constituyente consideró la justicia como finalidad del Estado en aras de conservar la convivencia nacional “con base en el respeto de la dignidad de la persona humana, en la construcción de una sociedad más justa, esencia de la democracia y [al mismo nivel d]el espíritu de libertad”⁹⁷. En ese sentido, la relevancia que la Constituyente proveyó al acceso a la justicia se traduce en que todos los poderes del Estado, sin excepción alguna, deben organizar todas sus funciones para que ésta tenga una vigencia real en el país.

Ciertamente, desde esta óptica, el reconocimiento constitucional del acceso a la justicia responde a la valoración del mismo como un atributo de la persona humana que le protege en la conservación y defensa de sus derechos, ya que sin éste la “posesión [de estos] carece de sentido si no existen mecanismos para su aplicación efectiva”⁹⁸.

Por su parte, la Sala de lo Constitucional de la CSJ, al interpretar el artículo 2 de la Constitución de la República, ha sostenido que:

[la] Constitución, acertadamente, desde su artículo 2 establece —haciendo una referencia textual— una serie de derechos —individuales si se quiere— consagrados a favor de la persona, es decir, reconoce un catálogo de derechos —abierto y no cerrado— como fundamentales para la existencia humana e integrantes de la esfera jurídica de las personas.

Ahora bien, para que tales derechos dejen de ser un simple reconocimiento abstracto y se reduzcan a lo más esencial y seguro, esto es, se aniden en zonas concretas, es también imperioso el reconocimiento a nivel supremo de un derecho que posibilite su realización efectiva y pronta.

⁹² Torres Corredor, H. “Acceso a la justicia. Cambios para hacer efectivo el derecho”, en *Pensamiento jurídico. Revista de Teoría del Derecho y Análisis Jurídico*, n.º 4. Bogotá, p. 95. Citado por Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos, “Trabajo y justicia [en línea]”, en *Boletín Justicia y Sociedad*, n.º 18. Santafé de Bogotá, marzo de 2003, disponible en la página electrónica: <http://www.ilsa.org.co/IMG/doc/boletin18.doc>.

⁹³ Pérez Ruiz, Y. *Defensa pública y acceso a la justicia: Estudios de casos*. Santafé de Bogotá, PNUD (LAC SURF), septiembre de 2004, disponible en la página electrónica: <http://www.lac-surf.undp.org.co/index.php?id=289>.

⁹⁴ Véanse los artículos 2, 14 y 26 del PIDCP.

⁹⁵ Véanse el preámbulo y los artículos II, XVIII de la DADH.

⁹⁶ Véanse los artículos 1, 8, 24 y 25 de la CADH.

⁹⁷ Preámbulo de la Constitución de la República de El Salvador de 1983.

⁹⁸ Citado en Roche, C. L. (coordinadora). *Estudio sobre acceso de personas de escasos recursos a la justicia*. Caracas, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad Central de Venezuela.

En virtud de ello [la] constituyente dejó plasmado en el artículo 2, inciso primero el derecho a la protección jurisdiccional y no jurisdiccional de las categorías jurídicas subjetivas instauradas en favor de todo ciudadano, es decir, en términos globales, un derecho de protección en la conservación y defensa del catálogo de derechos descrito en el párrafo anterior.

Tal derecho, interpreta [la] Sala, se ha instaurado con la simple, pero esencial finalidad de darle vida a todas las categorías jurídicas subjetivas integrantes de la esfera jurídica del individuo, al poder válidamente reclamar frente a actos particulares y estatales que atenten contra la conservación, mantenimiento, defensa y titularidad de tales categorías.

Ahora bien, abstracción hecha de su finalidad, puede perfectamente decirse que tal derecho viene a reconocer de manera expresa la posibilidad que tiene todo ciudadano de acudir al órgano estatal competente para plantearle, vía pretensión procesal, cualquier vulneración inconstitucional en la conservación, defensa, mantenimiento y titularidad de sus derechos. Y es que, en efecto, tal disposición constitucional obliga al Estado salvadoreño a dar protección jurisdiccional integral a todos sus miembros, frente a actos arbitrarios e ilegales que afecten la esfera jurídica de los mismos, y a través del instrumento heterocompositivo —también creado constitucionalmente— diseñado con tal finalidad: el proceso jurisdiccional en todas sus instancias y en todos sus grados de conocimiento.

En tal sentido el proceso como realizador del derecho a la protección jurisdiccional, es el instrumento de que se vale el Estado para satisfacer las pretensiones de los particulares en cumplimiento de su función de administrar justicia o, desde otra óptica —la de los sujetos pasivos de dichas pretensiones—, dicho proceso es el único y exclusivo instrumento a través del cual se puede, cuando se realice adecuado a la Constitución, privar a una persona de algún o algunos de los derechos consagrados en su favor⁹⁹.

En fin, existen diversos elementos relacionados con la obligación de impartir justicia que se encuentran definidos en el marco jurídico salvadoreño y le otorgan el estatus de una garantía del Estado. Estos refieren que la justicia debe ser accesible, imparcial, idónea, transparente, competente, autónoma, independiente, responsable y equitativa. Desde luego, aunado a que esta debe ser dada sin dilaciones indebidas, formalismos ni reposiciones inútiles; además ha de constreñirse a obtener una solución justa del problema, en sede judicial, con un procedimiento previamente establecido y a la brevedad posible, en aras de evitar la postergación de los conflictos.

En El Salvador, el derecho a la asistencia jurídica gratuita, que forma parte del acceso a la justicia, está reconocido expresamente en la Constitución en materia penal y para las otras materias se infiere que se encuentra contenido en los artículos relativos a la garantía de audiencia, a la gratuidad de la administración de justicia y a la creación de la PGR como organismo encargado de dar asistencia legal a las personas de escasos recursos económicos.

3.2. DERECHO LABORAL

Desde un enfoque estrictamente pragmático, el Derecho Laboral surge para solucionar, de la manera más inmediata posible, los conflictos que atenten contra la productividad de las empresas; por ende, los que afecten al “crecimiento económico” de un país. Afortunadamente, gracias al proceso evolutivo de esta materia, su existencia no solo atiende a una finalidad económica, sino más bien “responde a una exigencia universalmente sentida de dignificación de las condiciones de vida de un porcentaje mayoritario de la población, sin ser, en ningún caso, ajeno a las necesidades económicas, políticas y sociales en que se desenvuelve esta prestación de servicios”¹⁰⁰.

A. Ordenamiento constitucional

El ordenamiento jurídico salvadoreño responde —o al menos aspira, desde el contenido de las normas jurídicas— a esa necesidad de regular las relaciones entre la persona trabajadora y la parte patronal en un marco de justicia social. Prueba de ello es que la Constitución de la República, como norma jurídica suprema que inspira el resto del entramado legal del

⁹⁹ Cfr. Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. *Rodríguez vrs. Juez Tercero de lo Civil de San Salvador, Cámara Segunda de lo Civil de la Primera Sección del Centro y Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia* [en línea]. Sentencia Definitiva en el amparo marcado bajo la referencia 167-97, dictada a las nueve horas y tres minutos del día veinticinco de mayo de mil novecientos noventa y nueve. Disponible en la página electrónica: <http://www.jurisprudencia.gob.sv/explois/indice.asp?nBD=1&nDoc=7370&nItem=18871&nModo=3>.

¹⁰⁰ Vega Ruiz, M. L., *La reforma laboral en América Latina*. Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2001, p. 19.

Estado, consagra al derecho al trabajo como parte de los “Derechos Sociales”, una categoría de los “Derechos y Garantías Fundamentales de la Persona”¹⁰¹.

En esa línea, la carta magna reconoce el trabajo como un derecho, pero además lo contempla como “una función social que goza de la protección del Estado y que no se considera un artículo de comercio”¹⁰². En este punto, es insoslayable advertir que el Estado salvadoreño no solo ha sentado sus bases en la premisa de considerar a “la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado” (artículo 1), sino que específicamente se constriñó a emplear todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación a las personas, con el fin de asegurar a estas y a sus familias las condiciones económicas necesarias para una existencia digna (artículo 37, inciso 2).

En este mismo cuerpo normativo, la Asamblea Constituyente estableció una serie de elementos necesarios para dotar al trabajo de garantías mínimas para su dignidad, las cuales eran de carácter irrenunciable (artículo 52). Con el fin de evitar la discriminación salarial en las empresas, reconoció, por ejemplo, que en circunstancias idénticas, a igual trabajo debe corresponder igual remuneración (artículo 38, ordinal 1.º). No solo estableció el derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente y atendiendo al costo de la vida y a la índole de labor que realice la persona trabajadora, sino que le otorgó a éste el carácter de inembargable, salvo por obligaciones alimenticias y de créditos privilegiados en relación con otros que puedan existir en contra del patrono (ordinales 2.º, 3.º y 4.º del mismo artículo).

Igualmente, contempló la obligación patronal de otorgar a la parte trabajadora una prima por año, en concepto de aguinaldo. Además limitó, en la misma Constitución, “la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno [... a] ocho horas y la semana laboral [a] cuarenta y cuatro horas”; incluso señaló que la jornada nocturna tendrá que ser inferior a la diurna y puntualizó que las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remunerados con recargo (artículo 38, ordinal 6.º). Asimismo, se reconoció el derecho a un día de descanso por semana laboral, y a quienes no lo gozaran, el derecho de una remuneración extraordinaria por los servicios que presten en esos días y un descanso complementario. Este derecho fue concedido, también, en el caso de los días de asueto que reconoce la ley (artículo 38, ordinales 7.º y 8.º).

En el caso de las vacaciones, los constituyentes convinieron que la persona trabajadora tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas; estas no podrán compensarse en dinero, determinando que existe un binomio de obligaciones: tanto de la parte empleadora de otorgarlas como la del trabajador o la trabajadora de tomarlas (artículo 38, ordinal 9.º).

De igual modo, la Constitución de la República sentó la obligación patronal de pagar indemnización conforme a la ley cuando sin causa justificada despida a un trabajador o una trabajadora. También, la carta magna ordenó regular bajo qué condiciones los patrones estarán obligados a pagar una prestación económica a sus trabajadores permanentes que renuncien a su trabajo. Estableció, a su vez, que la renuncia produce efectos sin necesidad de aceptación patronal, pero la negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituía una presunción legal de despido injusto.

Conjuntamente, es claro el interés de dignificar el trabajo, cuando la Constituyente dispuso qué condiciones y formas debían contener algunos regímenes especiales de trabajo, con regímenes específicos de protección —por ejemplo, el trabajo infantil, el trabajo de la mujer, el doméstico y el agrícola—. Sin duda alguna, dotó de una protección a los derechos a la sindicalización, de negociación colectiva, a la huelga y al paro cuando los consignó en los artículos 39, 47 y 48 del texto constitucional. De igual modo, reconoció una vital importancia a la Seguridad Social, al establecer que constituía un servicio público de carácter obligatorio, fundamentado bajo un modelo tripartito (artículo 50).

Es necesario advertir que este cuerpo jurídico estableció la jurisdicción especial de trabajo, la cual incluye procedimientos que permitan la rápida solución de los conflictos, e impuso la obligación estatal de promover la conciliación y el arbitraje de forma que se provea una serie de mecanismos efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo (artículo 49). Esto relacionado con el artículo 182, inciso 5.º, que estipula que una de las atribuciones de la CSJ es “[v]igilar que se administre pronta y cumplida justicia, para lo cual adoptará las medidas que estime necesarias”, indefectiblemente hace que el andamiaje estatal debe proveer los recursos necesarios para que concrete.

¹⁰¹ Véase la Constitución de la República, Título II “Los Derechos y Garantías Fundamentales de la Persona”, Capítulo II “Derechos Sociales”, Sección Segunda “Trabajo y Seguridad Social”.

¹⁰² Artículo 37 de la Constitución de la República.

B. Ordenamiento internacional

Desde la perspectiva de la normativa internacional, existen diversos instrumentos ratificados o firmados por el Estado de El Salvador que protegen a la persona humana, en su calidad de trabajadora, dentro de los que se destacan: Declaración Universal de los Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención de las Naciones Unidas sobre Derecho de los Trabajadores Migrantes y sus familias; Convenio 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación; Convenio 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva –recientemente, el artículo 2 de este Convenio fue declarado inconstitucional por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, véase: sentencia dictada a las diez horas y cincuenta minutos del dieciséis de octubre de dos mil siete en el proceso No. 63-2007/69-2007–; Convenio No. 100 de la OIT relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor; Convenio No. 111 de la OIT relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación; Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; Convención Americana sobre Derechos Humanos; Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador); Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer; y Convención de las Naciones Unidas sobre la Erradicación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

C. Ordenamiento laboral

Con todo, las regulaciones específicas de los diversos aspectos laborales se norman por leyes secundarias, principalmente por el Código de Trabajo (CT) promulgado en 1972¹⁰³, 11 años antes que la Constitución de la República vigente. De conformidad con el artículo 2 del mismo, sus disposiciones regularán las relaciones entre patronos y trabajadores en el sector privado y, en algunos casos, del sector público: relaciones de trabajo entre el Estado, los municipios, las instituciones oficiales autónomas y semiautónomas y sus trabajadores o trabajadoras, siempre y cuando esa relación no tenga su origen en un acto administrativo. Aunque esta investigación se circunscribe a la relación laboral en el sector privado, debe manifestarse que la relación laboral de los empleados públicos y municipales está regulada por diversas leyes, por ejemplo, la Ley del Servicio Civil y la Ley de Salarios, entre otras.

Definido esto, resulta pertinente separar al Derecho Laboral en tres grandes ramas: 1) Derecho Individual del Trabajo; 2) Derecho Colectivo del Trabajo, y 3) Derecho Procesal Laboral.

i. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Es el núcleo del Derecho del Trabajo. Se desarrolla en dos dimensiones: la primera, al regular las relaciones entre los sujetos, o sea, la persona trabajadora y la empleadora, estableciendo sus derechos y obligaciones. La segunda, al ordenar una serie de figuras e instituciones, tales como la sustitución patronal, el contrato individual de trabajo, la subcontratación, las condiciones de trabajo –salarios, horas extras, jornada de trabajo, descanso, aguinaldo, vacaciones–, el despido, las formas de terminación del contrato individual de trabajo, y otras.

El Libro Primero del CT contiene una serie de disposiciones tendentes a armonizar las relaciones entre la parte trabajadora y la empleadora, reconociendo la situación de desventaja de la primera. A modo de equiparar esa desigualdad, se consagran garantías concretas a favor del trabajador, entre las que figuran: el principio *indubio pro operarium* (artículo 14), la sustitución patronal (artículo 6), la falta de contrato individual de trabajo escrito es imputable al patrono (artículo 18 *infine*), la invalidez del plazo del contrato cuando la naturaleza del trabajo es permanente (artículo 25, inciso 1.º), la resolución del contrato (artículo 47), la presunción legal de que todo despido de hecho es sin justa causa (artículo 55, inciso 3.º), el despido indirecto (artículo 55, incisos 3.º y 56.º) y las obligaciones y prohibiciones para los patronos (artículo 30).

Paralelamente a las regulaciones generales del contrato individual de trabajo y de la típica relación “trabajador-patrono”, el Código reconoce diversos regímenes especiales de trabajo, que presentan características específicas que las distinguen de los contratos generales de trabajo. Como señala Benítez de Lugo, “estos contratos especiales lo son en orden a las condiciones

¹⁰³ Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, Decreto n.º 15, Código de Trabajo, 30 de junio de 1972, publicado en el *Diario Oficial* n.º 142, tomo 236, 31 de julio de 1972.

sui generis del trabajador [o trabajadora] que en los mismos interviene, al propio contenido singular de la relación de trabajo que obliga a dictar normas específicas y concretas para cada uno de ellos, por no serles aplicables las que con carácter general se han dictado para las relaciones de trabajo”¹⁰⁴. Específicamente, en El Salvador, se tutelan los regímenes que aluden a las siguientes actividades: a) trabajo de los aprendices, b) trabajo a domicilio, c) trabajo doméstico, d) trabajo agropecuario y e) trabajo de las mujeres y los menores de edad.

Concretamente, el régimen del “trabajo de las mujeres” —circunscribiéndose al marco de esta investigación—, en la legislación laboral salvadoreña, es bastante limitado y reducido, pues se centra básicamente en aspectos relativos al estado de gravidez, aunque es innegable que reconoce importantes garantías la mujer trabajadora en ese estado. Se prohíbe, expresamente, a los patronos destinar a las mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado; advirtiendo que se presumirá que cualquier trabajo que requiere esfuerzo físico considerable será incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo (artículo 110). Por otro lado, regula una protección contra despido de hecho o con juicio previo desde que inicia el embarazo hasta que concluya el descanso posnatal, al disponer que éstos no producirán la terminación del contrato, a menos que su causa haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino después de concluido el descanso. Incluso el Código considera que los descansos pre y posnatales son causales de suspensión de contrato¹⁰⁵ (artículo 36, causal 8.ª).

La ley obliga al patrono a conceder, a favor de la mujer embarazada, 12 semanas de licencia, 6 de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; pero además deberá pagarle anticipadamente una prestación equivalente al 75% del salario básico durante dicha licencia (artículo 309, inciso 1.º). Además, si transcurrido el período de licencia por maternidad la trabajadora comprobare que no se encuentra en condiciones de volver al trabajo, continuará suspendido el contrato por la causal 4.ª del artículo 36, por el tiempo necesario para su restablecimiento, por lo que el patrono queda obligado a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservar su empleo (artículo 312, inciso 1.º).

En cuanto a la estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez, la Sala de lo Constitucional en su jurisprudencia ha sostenido que “se entiende que la estabilidad laboral prevista por el constituyente —y desarrollada por el legislador— en el caso de la mujer durante el embarazo y el descanso posnatal consiste en que la mujer trabajadora en tal supuesto no puede ser despedida, ni siquiera por causa justificada cometida antes o durante el período que comprende la protección. Al respecto, se entiende por ‘despido’ la manifestación unilateral de voluntad emitida por el patrono, en virtud de la cual se da por terminado el contrato de trabajo, produciéndose la ruptura de los vínculos laborales generados entre el patrono y el trabajador como consecuencia de dicho contrato. Esto significa que si una mujer es despedida en estas circunstancias, el despido no produce los efectos del mismo o, dicho en otras palabras, el contrato de trabajo no se tiene por terminado y por consiguiente los vínculos laborales existentes entre el patrono y la trabajadora subsisten mientras dure el período de estabilidad laboral”¹⁰⁶.

Es pertinente destacar que la ley regula el hecho de que la trabajadora tendrá derecho a una interrupción del trabajo, hasta de una hora diaria, si está en el período de lactancia de su hijo o hija. A su pedido, esta interrupción se podrá fraccionar en dos pausas de 30 minutos cada una; las mismas serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales (artículo 312, incisos 2.º y 3.º).

El CT también establece ciertas normas que buscan proteger a la trabajadora de cualquier acto de discriminación por parte del patrono. En su artículo 30, se menciona una serie de prohibiciones para el patrono, entre las que se encuentran:

[...] 12º) Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador.

13º Exigir a las mujeres que solicitan empleo, que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes, como requisitos de contratación.

¹⁰⁴ Benítez de Lugo, R. *Extinción del contrato de trabajo*. Madrid, 1945, p. 283.

¹⁰⁵ Se entiende suspendido un contrato de trabajo, cuando por algún tiempo deja de surtir efectos en lo relativo a la prestación de servicios y al pago de salarios (artículo 35 del CT).

¹⁰⁶ Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Inc. 26-99, Sentencia de 30 de abril de 2002, Considerando IV.

Por su parte, la Constitución de la República prohíbe el trabajo de las mujeres en condiciones laborales insalubres o peligrosas¹⁰⁷. Además, en el artículo 38, ordinal 1.º, consagra el “principio de igual remuneración por igual trabajo”, al ordenar que en una misma empresa o recinto laboral debe corresponder igual remuneración por trabajo realizado, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad. También, por mandato constitucional, el patrono está obligado a instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para las niñas y los niños de los trabajadores y las trabajadoras (artículo 42, inciso 2).

En relación con las condiciones de trabajo, la legislación salvadoreña dispone que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, no puede ser inferior al salario mínimo fijado por ley. Del mismo, sólo puede retenerse un máximo del 20%, el cual deberá abarcar en conjunto obligaciones alimenticias, cuotas sindicales, cotización al Seguro Social e impuestos; además, debe pagarse en el lugar y la fecha convenidos.

En noviembre de 2007, se aprobaron nuevos salarios mínimos en el país. Para los trabajadores del comercio, la industria y los servicios, quienes ganaban US\$5.81 diarios, el nuevo salario mínimo será de US\$6.10 diarios¹⁰⁸; para los trabajadores de la industria textil (maquila), quienes ganaban US\$5.24 diarios, el mismo será de US\$5.40 diarios¹⁰⁹.

Por otro lado, al desarrollar los preceptos constitucionales relacionados con la jornada y la semana laboral, el CT estipula que las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, por lo menos, con un 25% de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas. Las horas extra serán remuneradas con un recargo del 100% del salario básico por hora hasta el límite legal. Así como que el día de descanso semanal es el domingo; pero, salvo excepciones, se podrá estipular otro día.

En relación con el reconocimiento constitucional del derecho de vacaciones y de una prima anual, descrita arriba, la legislación secundaria estableció, por un lado, que después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento, la parte trabajadora tendrá derecho a un período de vacaciones cuya duración será de 15 días, los que son remunerados con prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo. Esta remuneración en concepto de vacaciones deberá pagarse inmediatamente antes de que el trabajador comience a gozarlas. Advirtió, además, que la continuidad del trabajo no se verá interrumpida en aquellos casos en que se suspenda el contrato de trabajo. Por otro lado, la parte patronal está obligada a dar una prima por cada año de trabajo, en concepto de aguinaldo, la cual deberá pagarse en el lapso comprendido entre el 12 y el 20 de diciembre de cada año.

Por otra parte, el CT establece una serie de figuras jurídicas constitutivas de afectaciones a la estabilidad de la persona trabajadora, por lo que resulta indispensable delimitar el contenido de cada una de éstas. A continuación se explican las siguientes categorías: despido indirecto, despido de hecho, suspensión del contrato y resolución del contrato.

El *despido indirecto* es aquel que se presume cuando al trabajador o la trabajadora no le fuere permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente (artículo 55, inciso 3.º). Asimismo, conforme al artículo 56, relacionado con las causales 1.ª, 3.ª y 4.ª, se configura esta clase de despido en los siguientes tres casos: a) cuando de cualquier manera se le reduzca el salario al trabajador, o se le traslade a un puesto de menor categoría, o se le destine a un trabajo de categoría distinta a la del convenido en el contrato; b) por cometer el patrono en perjuicio del trabajador o grupo de trabajadores actos que lesionen su dignidad, sentimientos o principios morales, y c) por malos tratamientos de obra o de palabra, por parte del patrono o jefe de la empresa, contra el trabajador, su cónyuge, ascendientes, descendientes, hermanos, siempre que el patrono conozca el vínculo familiar.

El *despido de hecho o injusto* es cuando a un trabajador –contratado por tiempo indefinido– se le da por terminado el contrato de trabajo por parte del patrono o sus representantes patronales, sin causa justificada (artículos 55 y 58). En este caso, surge para la persona trabajadora el derecho de exigir judicialmente una indemnización que, en ningún caso, podrá ser inferior al salario básico de 15 días. De acuerdo con la Constitución, también se considerará que ha ocurrido un despido injusto cuando el patrono se negare a pagar al trabajador la prestación que corresponde en casos de renuncia (artículo 38, ordinal 12.º, inciso 2).

¹⁰⁷ Véase el artículo 38, ordinal 10.º de la Constitución de la República.

¹⁰⁸ Órgano Ejecutivo, Decreto Ejecutivo n.º 108, *Tarifas de salarios mínimos para los trabajadores del comercio, industria, servicios, maquila textil y confección*, 6 de noviembre de 2007.

¹⁰⁹ Órgano Ejecutivo, *ibídem*.

La *suspensión del contrato*, con base en el artículo 35 del CT, entiende por suspendido un contrato de trabajo cuando deja de surtir efectos por algún tiempo la prestación de servicios o el pago de salarios. La suspensión puede afectar a todos los contratos de trabajo de una empresa o a una parte de ellos. El artículo 36 de la misma normativa señala que algunas de las causas por las que se puede suspender el contrato son:

- a. Por fuerza mayor o caso fortuito, como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes, a partir del cuarto día de interrupción de labores, cuando las consecuencias de dicha fuerza mayor o caso fortuito no fueren imputables al patrono.
- b. Por muerte del patrono o incapacidad legal, física o mental de éste, siempre y cuando traiga como consecuencia directa la suspensión.
- c. Por huelga o paro legales.
- d. Por incapacidad temporal resultante de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad o accidente común.
- e. Por detención o pena de arresto que sufiere el trabajador.
- f. Por detención que sufiere el patrono y por cuya consecuencia se suspendieren necesaria o inevitablemente las labores.
- g. Por descanso pre y posnatal.
- h. Por ejercer el trabajador un cargo público obligatorio incompatible con el trabajo desempeñado.

Por su parte, el artículo 37 dispone que otras causales adicionales de suspensión de contrato pueden ser: la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, apreciadas prudencialmente por el juez de trabajo; la imposibilidad de explotar la empresa o establecimiento con un mínimo razonable de utilidad; y la necesidad de reducir las actividades en la empresa o establecimiento, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado. En los últimos tres casos antes mencionados, el patrono está obligado a dar aviso, a los trabajadores y las trabajadoras que serán afectados, de su propósito de suspender los contratos. Dicho aviso deberá darlo por medio del juez competente. El patrono no podrá suspender las labores mientras no hubieren transcurrido 30 días contados a partir del siguiente a aquel en que el aviso fuera notificado a los trabajadores; lo anterior en virtud del artículo 42, disposición que finaliza estableciendo que si la suspensión ordenada por el patrono, no se ajusta a este procedimiento, los trabajadores tendrán derecho a reclamar la prestación establecida en el artículo 29, ordinal 2.º, es decir, una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que devenga el trabajador. Finalmente, es importante resaltar que el derecho al salario se tendrá aunque en la sentencia del juicio respectivo la suspensión de los contratos se declare procedente.

Es interesante que, cuando por razones del cumplimiento de normas laborales, el trabajador no tenga que prestar servicios, y en todos los casos del artículo 36, la suspensión se producirá automáticamente.

Según el artículo 45, la suspensión del contrato finaliza al desaparecer las causas que la motivaron o al cumplirse el tiempo máximo de duración que estipula la ley; algunos de estos plazos fatales son: en el caso de fuerza mayor o caso fortuito, la suspensión no podrá durar más de nueve meses. Cuando se trate de las causales 2.ª, 3.ª y 4.ª del artículo 37, la suspensión no podrá durar más de tres meses. Estos términos perentorios los establece el artículo 40, de modo que la suspensión de contrato finaliza al desaparecer la causal que la motivó o, en su caso, al cumplirse el tiempo máximo de duración fijado por ley.

Respecto al proceso judicial en casos de suspensión, la normativa laboral (artículo 440) concede al patrono la facultad de demandar ante los tribunales con competencia en materia laboral, para que se declare procedente la suspensión de contratos, en los casos antes mencionados. El patrono tiene la obligación de señalar la fecha probable de reanudación de las labores.

Precisamente, al tratarse de los casos contemplados en el artículo 37 del CT, la demanda no será admitida si el patrono no la acompaña del comprobante que demuestre que dio aviso previo a los trabajadores y las trabajadoras (artículo 441).

Una vez admitida la demanda, se emplazará al demandado o los demandados para que la contesten el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes. Si el demandado —o al menos uno, en caso de ser varios— pidiere, al contestar la demanda, que se justifique la causal o causales alegadas y estas no estuvieren suficientemente comprobadas, se abrirá a pruebas el juicio por el término de ocho días y, vencidos, el juez pronunciará sentencia dentro de los tres días siguientes, declarando la procedencia o improcedencia de la suspensión. Será el juez quien determinará prudencialmente un plazo para la reanudación de las labores. Si la parte demandada hubiese sido declarada rebelde o —no habiéndolo sido— no pidiere al contestar la demanda que se le justifique la causal o las causales alegadas, se presumirán ciertos los extremos planteados en la demanda y el juez procederá a declarar procedente la suspensión del contrato o contratos, según el caso (artículo 442).

La *resolución del contrato*, conforme al artículo 47, es la acción que puede entablar el trabajador (solicitando indemnización por daños y perjuicios) cuando, a la fecha en que debieron iniciarse las labores, el patrono se negare —sin justa causa— a dar ocupación al trabajador o, en todo caso, cuando lo destinare a un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido.

Por último, en El Salvador la regla que guía la indemnización está estipulada en el artículo 58, y prescribe que la cantidad será “equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días”. Asimismo, establece un límite superior cuando señala que “ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente”.

ii. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El Libro Segundo del Código de Trabajo recoge las normas del Derecho Colectivo del Trabajo, en el cual se regulan aspectos como el derecho de asociación profesional, la constitución de sindicatos, sus estatutos, el procedimiento para otorgarles personalidad jurídica, las secciones y subsecciones sindicales, el gobierno de los sindicatos, las atribuciones, prohibiciones y sanciones a los mismos, las federaciones y confederaciones y la convención colectiva de trabajo.

El derecho a la libertad de asociación, consagrado en el artículo 7 de la Constitución, implica el derecho a unirse, pertenecer o dejar de ser miembro de un grupo de personas para realizar en conjunto actividades de tipo económico, social, cultural o político. Este derecho implica la no interferencia del Estado o de otros particulares durante la formación del grupo o asociación, así como también durante el desarrollo de su quehacer. La OIT, a través del Consejo de Administración, ha interpretado que “este artículo reconoce de manera general y amplia el derecho de asociación y el derecho de reunión, existen formas de organización respecto a las cuales se reconoce de manera especial estos derechos. Los partidos políticos, las iglesias y los sindicatos de trabajadores y empleadores son ejemplos de esta situación”¹¹⁰.

De modo que este organismo internacional, dentro de su evaluación a la institucionalidad salvadoreña, ha entendido “el *derecho de asociación*: como el derecho de constituir grupos en organizaciones para desarrollar de manera permanente cualquier actividad legal y pacífica, sea ésta religiosa, política, económica, laboral, social, comunal, cultural, etc.”. También, que “lleva consigo los derechos de las agrupaciones a obtener personalidad jurídica, a ser representados jurídicamente, a dictarse sus propios reglamentos, a tener elecciones internas libres y a no ser disueltos arbitrariamente. Estas son las garantías mínimas que se les permiten a los grupos organizados para existir y desarrollarse”¹¹¹.

Por su parte, la libertad sindical —reconocida en el artículo 47 de la Constitución— es una de las tantas formas de ejercer la libertad de asociación. La libertad sindical es el derecho que tienen los trabajadores y las trabajadoras para organizar sindicatos y afiliarse libremente a ellos, sin injerencia del Estado o de los empleadores. Al hacer extensivo este derecho, se advierte que los sindicatos también pueden conformar federaciones y confederaciones, y éstas, a su vez, afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha considerado que la libertad de asociación, en materia sindical, reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y las trabajadoras y se enmarca en el *corpus iuris* de los derechos humanos¹¹². Según este tribunal, el derecho en comento posee dos dimensiones: una individual

¹¹⁰ Véase en la página electrónica: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb277/3-2/coll/e1.htm>.

¹¹¹ *Ibidem*.

¹¹² Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72, párr. 158.

y otra colectiva. La primera comprende el derecho a formar sindicatos y permite utilizar cualquier medio apropiado para ejercer la libertad de asociación; la dimensión colectiva, por su parte, permite a los integrantes de un grupo laboral alcanzar cierto fin común para beneficiarse del mismo¹¹³.

Para efectos de esta investigación, es vital subrayar que el CT salvadoreño reconoce dos garantías de protección en el ámbito sindical. En primer lugar, está consagrado el *principio general de no discriminación por actividad sindical y la prohibición de prácticas laborales desleales*, que implica la proscripción de acciones u omisiones que obstaculicen, impidan o limiten de cualquier forma el libre ejercicio de la libertad sindical, de las cuales expresamente están prohibidas: la presencia como miembro de una junta directiva del empleado de confianza o representante patronal (artículo 225), el traslado o desmejora de las condiciones de trabajo o una suspensión disciplinaria (artículo 248) y el retener de forma maliciosa o negligente, parcial o totalmente, las cuotas sindicales (artículo 252). Además, el artículo 251 del CT estipula que el patrono incurrirá en infracción si perturba el derecho a la existencia de un sindicato.

En segundo lugar, se estipula también *el fuero sindical* que protege tanto a los dirigentes sindicales como a los candidatos a miembro de la junta directiva de uno, a los trabajadores y las trabajadoras que tengan la intención de constituir u organizar un sindicato (artículo 248) y a sus fundadores (artículo 214). Sin embargo, esta protección se encuentra sujeta a límites cuantitativos y temporales que pueden ser mejorados por la vía de la autonomía colectiva¹¹⁴. En fin, la normativa salvadoreña protege a todos los trabajadores y las trabajadoras que participen en un proceso de constitución de sindicato hasta un número máximo de 35 de los miembros fundadores, a todos sus representantes electos y hasta dos candidatos por cargo establecido. Asimismo, este amparo se extiende en el proceso de constitución a partir de la notificación del MINTRAB y hasta un período no mayor de 60 días y, para los fundadores, a partir de la fecha de presentación del acta de constitución hasta 60 días después de la inscripción del sindicato. En el caso de los representantes sindicales, se mantiene hasta por un año después de vencido el mandato y respecto de los candidatos, desde un mes antes de la elección y hasta una semana después de ella.

Además, la libertad sindical implica que los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva, es decir, tienen la posibilidad de pactar acuerdos o consensos con su empleador o grupo de empleadores. La principal ventaja que presenta la negociación colectiva para los trabajadores y las trabajadoras es que permite asegurar salarios y condiciones laborales adecuadas. Para el empleador, la negociación colectiva es favorable en tanto que le permite mantener la paz social, esto en la medida en que a través de diálogo se resuelvan las posibles tensiones que surjan con sus empleados.

A nivel interno, es pertinente destacar algunas disposiciones tendentes a proteger el derecho a organizarse sindicalmente.

El artículo 204 reconoce el derecho de todos los patronos y trabajadores a formar asociaciones profesionales o sindicatos sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas. Los miembros de los sindicatos deberán ser trabajadores mayores de 14 años de edad. En general, la ley prohíbe a toda persona coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, así como ejecutar actos que impidan la constitución de un sindicato o que se encaminen a disolver uno existente (artículo 205). Dentro de las prohibiciones para los patronos, el artículo 30, ordinal 5.º dispone no tomar represalias contra los trabajadores y las trabajadoras por su condición de sindicalizados.

El derecho de sindicalización implica, además, la garantía de protección sindical que se encuentra reconocida constitucionalmente. De acuerdo a los artículos 37Cn y 248 del CT, los miembros de las juntas directivas de los sindicatos con personalidad jurídica —o en vías de obtenerla— no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el período de su elección y mandato. Esta garantía se reconoce hasta después de un año de haber cesado en el cargo, es decir, es un año adicional de fuero sindical.

Por otro lado, la legislación laboral salvadoreña permite a los trabajadores y las trabajadoras constituir diversos tipos de sindicatos (artículos 208, 209 y 211) (véase el Cuadro n.º 4). Para su constitución, se debe celebrar una reunión inicial; con tal fin, se debe levantar un acta de fundación, en la cual se expresen, entre otros, las generales de los constituyentes; el nombre, objeto, clase y domicilio del sindicato; la designación de una junta directiva provisional, que debe estar formada por tres

¹¹³ Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso Huilca Tecse vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 03 de marzo de 2005. Serie C No. 121, párr. 70, 71.

¹¹⁴ OIT. *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: un estudio sobre la legislación laboral*. Ginebra, 2003, p. 14.

dirigentes como mínimo y cualquier otro dato conveniente (artículo 213). Dicha acta deber ser firmada por los fundadores; posteriormente, se debe informar dicha constitución al empleador interesado y se tiene que remitir una copia al MINTRAB, desde su presentación a la autoridad competente y hasta 60 días después de la inscripción del sindicato; los miembros fundadores, en un máximo de 35, no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones (artículo 214).

TIPOS DE SINDICATOS
CUADRO No. 4

TIP O DE SINDICATO	DE FINICIÓN	No. miembros requeridos
Sindicato de Gremio	Es el formado por trabajadores(as) que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.	Mínimo de 35 miembros
Sindicato de Empresa	Es el formado por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.	Mínimo de 35 miembros
Sindicato de Industria	Es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.	Mínimo de 35 miembros
Sindicato de Empresas Varias	Es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tiene un número de trabajadores inferior a veinticinco y no pueden formar parte de un sindicato de gremio o industria.	Mínimo de 35 miembros
Sindicato de Trabajadores Independientes	Es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.	Mínimo de 35 miembros

Según el CT, se tienen que discutir o aprobar los estatutos del sindicato en la reunión de constitución del mismo o dentro de los 15 días hábiles siguientes. Estos documentos tienen que ser redactados libremente por los miembros de los sindicatos, teniendo como límite la ley y la Constitución (artículo 217). Asimismo, las asambleas ordinarias deberán celebrarse con una periodicidad no menor de un año, previa convocatoria con una antelación que no podrá ser menor de 15 días. Las asambleas extraordinarias se celebrarán en las condiciones que dispongan sus estatutos, los que deberán prever su convocatoria obligatoria cada vez que lo solicite por lo menos el 25% de los miembros.

Para que los sindicatos constituidos puedan obtener personalidad jurídica, deben presentar al MINTRAB una copia del acta de fundación del sindicato, conforme a lo dispuesto en los artículos 213 y 214 del CT, la cual deberá estar debidamente certificada, así como dos ejemplares de los estatutos sindicales, con la certificación del acta de la sesión o las sesiones en que estos hubiesen sido aprobados. Después de los cinco días hábiles de esta presentación, el MINTRAB librará oficio al empleador, o a los empleadores, con el objeto de que certifiquen la condición de asalariados de los miembros fundadores del sindicato, salvo que se trate de un sindicato de trabajadores independientes. Los empleadores deberán responder dentro de los cinco días hábiles de haber recibido este oficio; su silencio equivale al reconocimiento de la calidad de trabajador.

Dentro del plazo de 10 días hábiles contados a partir de su presentación, el MINTRAB examinará los estatutos con el objeto de determinar si los mismos se ajustan a la ley. Si el MINTRAB observa deficiencias formales o contravenciones a las leyes, las puntualizará por escrito a los interesados, quienes deberán subsanarlas dentro de los 15 días hábiles. Si no lo hicieran, se tendrá por desistida su petición de personalidad jurídica. Cuando las mismas hubiesen sido subsanadas, se concederá la personalidad jurídica y mandará inscribir al sindicato en el registro respectivo.

Si hubiese transcurrido un plazo de 30 días hábiles después de la presentación de la solicitud de personalidad jurídica de un sindicato o después que los interesados hubiesen subsanado las observaciones eventuales del MINTRAB, aun sin que éste hubiese dictado resolución, se tendrá por registrado el sindicato con todos los efectos de la ley, por lo que adquirirá la personalidad jurídica. La resolución que conceda personalidad jurídica se publicará en el *Diario Oficial*. La existencia del sindicato se probará con dicha publicación o con una constancia expedida por el MINTRAB.

En relación con el contrato colectivo de trabajo, el Código estipula que es aquel que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono, por la otra. El sindicato de trabajadores es titular de los derechos de celebrar

y revisar un contrato colectivo (artículos 269 y 270). Todo patrono está obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato a que pertenezca el 51% de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa cuando así lo solicite el sindicato. Igual obligación tendrá el sindicato al que pertenezca el 51% de los trabajadores y las trabajadoras de una empresa o establecimiento, cuando se lo pida el patrono.

En el caso que existan dos o más sindicatos en una misma empresa o establecimiento, pero ninguno tuviere el 51% por lo menos del total de los trabajadores y las trabajadoras, podrán coligarse dichos sindicatos con el fin de llenar el porcentaje mencionado, en cuyo caso el patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con los sindicatos coligados, si éstos conjuntamente lo pidieren. Así prescribe el artículo 271.

El CT sostiene que la negociación, celebración y revisión del contrato colectivo será obligatoria, siempre que se haya llegado a la representación de la mayoría y dentro de los 60 días después de hecha la solicitud por alguna de las partes. Sólo en el caso de que, en una empresa, el sindicato no alcance el porcentaje del 51% de los trabajadores y las trabajadoras de la misma, la negociación será voluntaria.

En una empresa sólo puede haber un contrato colectivo de trabajo, cuyas estipulaciones serán aplicables a todos los trabajadores y las trabajadoras de la empresa que lo hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante; y a los demás trabajadores y trabajadoras que ingresen a tal empresa durante la vigencia del contrato o convención colectivos de trabajo.

El plazo de contrato colectivo no podrá ser menor de un año ni mayor de tres, o por el plazo necesario en caso de la ejecución de una obra, y se prorrogará automáticamente por períodos de 1 año, siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes del mismo o de su prórroga, pida la revisión del contrato. Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el contrato entre en vigor; los efectos de éste se prorrogarán mientras duren las negociaciones del nuevo contrato colectivo. En caso de disolverse el sindicato con el cual el patrono tiene pactado un contrato colectivo, ningún otro sindicato integrado por el 51% por ciento por lo menos de los trabajadores y las trabajadoras que formaban el primero, podrá exigirle un nuevo contrato antes de la fecha en que debió expirar normalmente el plazo del contrato celebrado con anterioridad.

Según los artículos 278 y 279 del CT, el contrato colectivo deberá constar por escrito, estar firmado y de él deberán reproducirse tantos ejemplares como contratantes haya, más uno. Dentro de los 30 días siguientes al de la celebración, cualquiera de las partes presentará los ejemplares al MINTRAB, para que el contrato se inscriba en el registro respectivo, siempre que el contrato esté de conformidad con la ley. Los requisitos de forma y de contenido serán calificados dentro de los cinco días siguientes a la presentación del contrato; si contraría alguna disposición legal, se devolverán a los interesados los ejemplares del contrato, con las observaciones pertinentes, pero en caso contrario se inscribirá. Sin embargo, si se inscribiere un contrato que incurra en violación legal en alguna de sus cláusulas, las mismas se tendrán por no escritas.

En materia de conflicto colectivo de trabajo, la legislación salvadoreña reconoce dos: *el jurídico o de derecho*, en el artículo 468 del CT, y *el económico o de intereses*, consagrado en el artículo 469. A su vez, advierte que en los conflictos colectivos sólo pueden ser parte el sindicato mayoritario y la coalición de sindicatos o los trabajadores no sindicalizados, en su caso, y el patrono o sindicato de patronos.

En relación con el derecho a la huelga, la ley reconoce a aquellas que tienen como finalidad: la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo, la celebración o revisión de la convención colectiva de trabajo y la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores. En los tribunales laborales reside la potestad de declarar la legalidad o ilegalidad de las huelgas efectuadas por los sectores constitucionalmente legitimados.

iii. TUTELA JUDICIAL EN MATERIA LABORAL

Anteriormente se puntualizó que, por mandato constitucional, en el territorio nacional existe una jurisdicción especial de trabajo. En ésta, para la competencia *ratione loci* existen dos criterios aplicables: a) el domicilio de la parte demandada o b) la circunscripción territorial en que se realicen o hubiesen realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas por el conflicto (artículo 371). Asimismo, para la competencia *ratione materiae* —específicamente la que está relacionada con las relaciones laborales del sector privado— se limita, según la ley, a conocer las acciones, excepciones y

recursos que se ejercitan en juicio o conflicto individuales y en los conflictos colectivos de carácter jurídico, que se susciten con base en las leyes, decretos, contratos ya sean individuales o colectivos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral (artículo 369).

Específicamente, a este tenor, el artículo 369 del CT señala que los jueces de primera instancia con competencia en materia de trabajo pueden conocer: de las acciones, excepciones y recursos que se ejercitan en juicios individuales y en los conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico; asimismo, conocerán de diligencias de jurisdicción voluntaria a que tales leyes y normas dieron lugar. A las Cámaras de lo Laboral corresponde conocer los asuntos en segunda instancia; sin embargo, todos los juicios individuales contra el Estado serán conocidos por dichas Cámaras en primera instancia (artículo 370); en estos casos, la segunda instancia corresponde a la Sala de lo Civil de la CSJ y la casación a la Corte en Pleno, con excepción de la Sala de lo Civil.

En cuanto a la competencia en *ratione temporis* es pertinente decir que el plazo de prescripción para el ejercicio de la acción laboral es de 60 días, contados a partir del día en que ocurrieron las causas que motivaren incoar la acción, en cuanto a: terminación de contrato con resarcimiento de daños y perjuicios en el caso de que el patrono se negare a dar ocupación a la persona trabajadora en el día en que las labores debieron iniciarse (artículo 47, inciso 1.º), por daños y perjuicios ante cualquier incumplimiento del contrato (artículo 52) y por falta de pago de salarios por causa imputable al patrono (artículo 29, causal 2.ª).

Las acciones para reclamar prestaciones por enfermedad, subsidios por accidente de trabajo y prestaciones por maternidad prescribirán en 60 días contados a partir de la fecha en que debió hacer cesado la prestación respectiva; en el mismo tiempo, prescribe la acción para reclamar gastos funerales, contados a partir de la fecha en que ocurrió la muerte del trabajador (artículo 611).

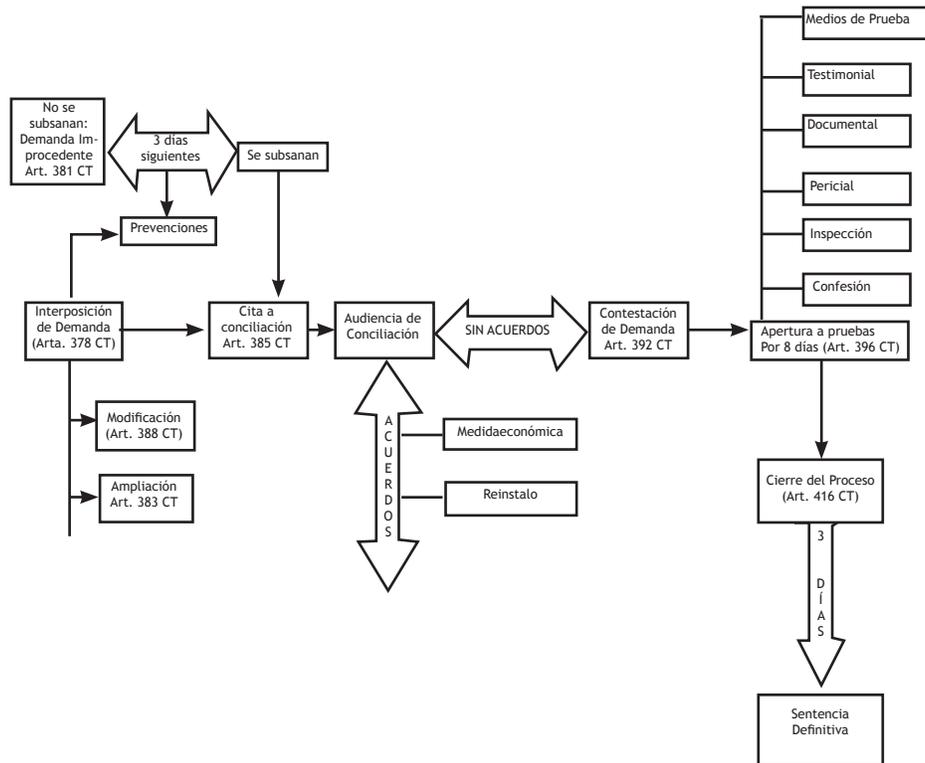
Las acciones de la parte trabajadora para reclamar el pago de salarios y prestaciones por día de descanso semanal, días de asueto, vacaciones y aguinaldos prescribirán en 180 días, contados a partir de la fecha en que se debió efectuar el pago (artículo 613).

Toda acción para reclamar el pago de indemnización por riesgo profesional prescribirá en dos años, contados a partir de la fecha del accidente o de la primera constatación médica de la enfermedad (artículo 615).

A. Procedimiento en juicios individuales ordinarios de trabajo

El número de actos procesales en el juicio ordinario individual de trabajo está compuesto de por lo menos 10, a saber: la demanda, calificación –prevención para subsanar–, admisión, cita a conciliación, conciliación, contestación de la demanda, declaratoria de rebeldía –eventualmente–, apertura a pruebas, cierre de proceso, sentencia (véase Figura No. 5).

FIGURA No. 5
RUTA DEL PROCESO EN PRIMERA INSTANCIA



La legitimación procesal activa en el ordenamiento jurídico laboral salvadoreño se reconoce a favor de cualquier persona mayor de 18 años, quien puede comparecer por sí o por medio de otra en calidad de representante (artículo 374). La persona trabajadora menor de 18 y mayor de 12 años tendrá que comparecer por medio de su representante legal o por medio del procurador general de la República, en este último caso, con el solo requerimiento del menor o de cualquier persona, pues así lo dispone el artículo 376.

Por ley, la demanda en la que el total de lo reclamado excediere de ₡200 colones –ahora US\$ 22.86–, o fuere de valor indeterminado, deberá ventilarse en juicio ordinario (artículo 378). Generalmente, la demanda puede plantearse en forma verbal o escrita (artículo 379), a excepción de las demandas presentadas ante los cinco tribunales laborales de la ciudad capital, donde, a partir de la creación de la Secretaría Receptora de Demandas, estas únicamente se reciben en forma de escrita.

Los requisitos de la demanda que exige el artículo 379 son nueve. En detalle:

1. Designación del juez ante quien se interpone.
2. Nombre, edad, estado familiar, nacionalidad y profesión u oficio del actor, así como el lugar para oír notificaciones.
3. Lugar en que se desempeña o desempeñó el trabajo con ocasión del cual se originó el conflicto, precisando su dirección, en la medida de lo posible.
4. Salario devengado por la persona trabajadora, jornada ordinaria, horario de trabajo y fecha o época aproximada de iniciación de la relación laboral.
5. Relación de los hechos.
6. Nombre y domicilio del demandado y la dirección de su casa de habitación o del local en que habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios.

7. Peticiones en términos precisos.
8. Lugar y fecha.
9. Firma del actor o de quien comparezca por él o de la persona que firme a su ruego. Si la demanda fuese verbal y el actor no pudiese o no supiese firmar, se hará constar esa circunstancia.

En el caso del sexto requisito, si se tratase de una persona jurídica, la información exigida hará alusión al representante legal de la sociedad. También es importante aclarar que, según el artículo 421, no es necesario indicar la razón social de la persona jurídica¹¹⁵, sino basta con identificar el lugar de trabajo y nominar al representante patronal.

Es indispensable que la demanda sea presentada dentro de los primeros 15 días hábiles siguientes a aquel en que ocurrieron los hechos que la motivaron, para que puedan operar dos presunciones a favor del trabajador: una, que si el patrono demandado no concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa o, si concurriendo manifestare que no está dispuesto a conciliar, se tomarán como ciertas –salvo prueba en contrario– las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda. Con el agravante de que se considerará que el patrono no está dispuesto a conciliar cuando su propuesta careciere de seriedad o equidad (artículo 414, inciso 1.º). La segunda es que en los juicios de reclamo de indemnización por despido de hecho también se aplicará esta presunción si en la audiencia conciliatoria el patrono se limitare a negar los hechos o no se aviniere el reinstalo propuesto por el trabajador o la trabajadora, o por el juez (artículo 414, inciso 2.º).

Luego de presentada la demanda, el tribunal hará una calificación. Ante la falta de alguno de los requisitos, el juez puede hacer prevenciones para que las omisiones sean subsanadas, para lo que se tienen 3 días contados a partir del siguiente de la notificación de la resolución. Si no se atiende a la prevención en el término estipulado, el tribunal declarará inadmisibles las demandas (artículo 381). Es válido que las prevenciones sean subsanadas de forma verbal, en todas las sedes con competencia laboral, incluso en San Salvador, pues la Secretaría Receptora exige la escritura solamente en el caso de las demandas.

En el auto de admisión de la demanda se establece la fecha para la audiencia conciliatoria –lo que equivale al emplazamiento (artículo 385 *in fine*)–; hasta antes de la fecha de dicha audiencia es el único momento procesal para interponer la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio. Después de celebrada la audiencia, la competencia se prorroga (artículo 393), salvo los casos excepcionales que la misma ley establece.

La audiencia conciliatoria es la única oportunidad procesal dentro del juicio laboral para llegar a un acuerdo. Los arreglos conciliatorios producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas (artículo 390) y nunca podrán ir en menoscabo de los derechos que la ley reconoce a favor de los trabajadores y las trabajadoras (artículo 389). Si el trabajador o la trabajadora no se presenta a la audiencia de conciliación, perderá las presunciones contenidas en el artículo 414 (inciso 4.º).

Si en la audiencia conciliatoria no se logra avenimiento, la parte demandada deberá contestar la demanda, lo cual podrá hacerlo en la misma audiencia o hasta el día siguiente; este plazo es perentorio. Si no contesta en este término se le declarará rebelde, la demanda se entenderá contestada en sentido negativo y se seguirá el juicio en rebeldía (artículo 392, incisos 1.º, 3.º y 5.º). La contestación podrá hacerse de manera verbal o escrita (artículo 392, inciso 3.º).

Contestada la demanda o con la declaración de rebeldía, se abre a pruebas por ocho días contados a partir del día siguiente de la notificación del auto de apertura a prueba. Los tipos de prueba que se admiten en el juicio laboral son: testimonial, documental, pericial, inspección, confesión, juramento estimatorio y presunciones.

En el caso de la prueba testimonial, la ley estipula como plazo fatal que dentro de los primeros seis días del término probatorio se debe presentar la solicitud para señalar lugar, día y hora para el examen de testigos, es decir, en el 7.º y 8.º día ya no es posible presentar dicha solicitud (artículo 397)¹¹⁶.

¹¹⁵ El término jurídico de "razón social" debe entenderse como el nombre legal que una sociedad mercantil utiliza para distinguirse de otras en la esfera jurídico-económica, bajo la cual contrae sus obligaciones, por lo que al momento de inscribirse en el Registro de Comercio no puede coincidir con la razón social de otra sociedad antes inscrita.

¹¹⁶ Salvo las excepciones que establece la misma ley.

Con relación a la confesión —entendida como la declaración o reconocimiento que una persona hace contra sí misma sobre la verdad de un hecho (artículo 400)— existen tres oportunidades procesales para realizarla: en la contestación de la demanda —contestación en sentido positivo—, en la audiencia conciliatoria o bien presentando un escrito ante el juez que conoce la causa durante el curso del proceso.

Una forma adicional de lograr la confesión es a través de la prueba por absolción de posiciones. De acuerdo con los artículos 462 y 463 del CT, se pueden solicitar posiciones al patrono y, en caso de ser varios patronos, únicamente a uno de ellos. También pueden pedirse las posiciones al representante patronal y la absolción de éstas se tomarán como propias del patrono.

Sobre la prueba documental, vale destacar que la normativa procesal laboral permite ofrecer documentos privados sin necesidad de previo reconocimiento¹¹⁷, así como también documentos públicos y, auténticos (artículo 402). Si es un documento privado en que conste la renuncia del trabajador o la trabajadora, terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento o recibo de pago de prestaciones por despido sin causa legal, éste sólo tendrá valor si está redactado en hojas extendidas por la Dirección General de Inspección de Trabajo o por los jueces de primera instancia con jurisdicción laboral, en las que conste la fecha de expedición, y siempre y cuando se utilicen dentro de los siguientes 10 días o se trate de un documento privado autenticado.

Otros documentos que pueden introducirse en un proceso laboral son: 1) las planillas o los recibos de pago que el patrono está obligado a llevar y donde consten los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por cada trabajador, horas ordinarias y extraordinarias laboradas en jornadas diurnas y nocturnas, así como los días hábiles, de asueto y de descanso en que laboren (artículos 138 y 406) y 2) los libros de contabilidad formal que el patrono hubiese llevado con arreglo a la ley (artículo 407). Para demostrar la relación laboral, puede ofrecerse como prueba el contrato individual de trabajo; testigos, la confesión y el Código permiten también presentar recibos de pago de salarios o el certificado de planilla de cotizaciones del Seguro Social (artículo 465).

En cuanto a la prueba pericial, vale destacar que ésta puede producirse a petición de parte o de oficio por parte del juez, y se debe llevar a cabo por dos peritos nombrados por el juez (artículo 408).

Una vez vencido el término probatorio, se señalará día y hora —con por lo menos tres días de anticipación— para declarar cerrado el proceso. Una vez dictado este auto de cierre, no se permitirá a las partes aportar pruebas en primera instancia¹¹⁸ y la sentencia deberá pronunciarse dentro de los siguientes tres días.

La ley dispone que las sentencias deben fundamentarse según el orden siguiente: 1) disposiciones del CT y de otras normas de carácter legal, los contratos y convenciones colectivos e individuales de trabajo, los reglamentos internos y los reglamentos de seguridad y previsión social; 2) principios doctrinarios del derecho de trabajo y de justicia social; 3) legislación diferente a la laboral, en cuanto no contraríe los principios de esta¹¹⁹, y 4) en razones de equidad y buen sentido (artículo 418).

De acuerdo con el artículo 52 de la Constitución, los derechos reconocidos a favor de los trabajadores y las trabajadoras son de carácter irrenunciable, el CT exige que los derechos irrenunciables sean incluidos en la sentencia definitiva, aunque no hayan sido invocados en la demanda (artículo 419).

En cuanto a la valoración de la prueba, el artículo 461 del CT establece que el juez usará la sana crítica, siempre y cuando no haya norma que establezca un modo diferente¹²⁰. Las sentencias definitivas en los juicios de trabajo quedan pasadas en autoridad de cosa juzgada, cuando las partes consientan expresamente en ellas o, tácitamente, por no interponer los recursos legales en el término de ley, cuando no existan recursos para su impugnación (artículo 466), o cuando, en segunda instancia, el apelante no compareciere una vez hecho el emplazamiento (artículo 585).

¹¹⁷ Es decir, no se requiere que sea un documento privado autenticado, en el cual el notario da fe de las firmas y del contenido del documento a través de una acta notarial.

¹¹⁸ La excepción a esta regla es la “prueba para mejor proveer”, que es aquella que el juez practica de oficio para fallar con mayor acierto (artículo 398 del CT).

¹¹⁹ El artículo 602 del CT reconoce expresamente la aplicación supletoria de las normas procesales civiles dentro del proceso laboral, siempre y cuando aquellas sean compatibles con la naturaleza de éste.

¹²⁰ Tal es el caso del artículo 401 del CT, que constituye una prueba tasada, al disponer que la confesión simple hace plena prueba.

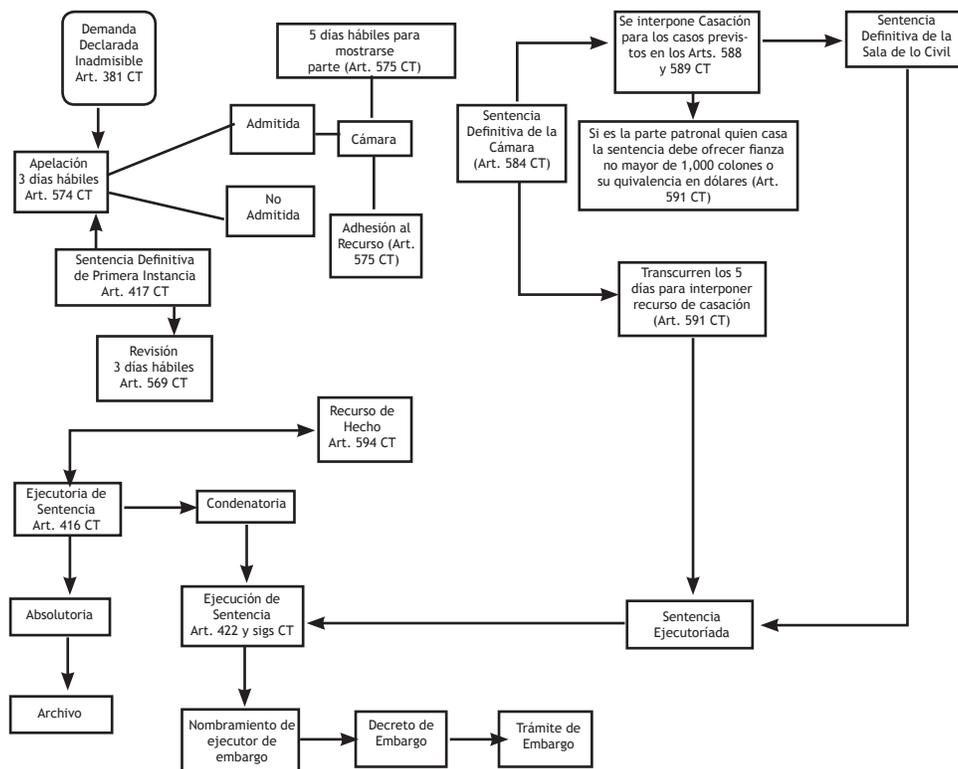
Los recursos que la legislación procesal laboral reconoce son: revisión, apelación y casación (artículo 567). El recurso de apelación podrá interponerse ante la Cámara o Sala respectiva, contra las siguientes resoluciones, entre otras, las que declaren inadmisibile la demanda, las que declaren procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción, las que pongan fin al proceso haciendo imposible su continuación, las que declaren nulo lo actuado y manden reponer el juicio, y las sentencias definitivas (artículo 572).

Como se aprecia en la Figura n.º 6, el proceso en segunda instancia inicia con la presentación por escrito del recurso de apelación ante el juez o Cámara que conoció en primera instancia, el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación (artículo 574). Una vez admitido el recurso, el juez o la Cámara remitirá los autos al tribunal correspondiente superior en grado, con emplazamiento de las partes¹²¹ para que comparezca a hacer uso de sus derechos dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la notificación (artículo 575).

En la segunda instancia pueden alegarse nuevas excepciones y probarse, pero nunca se van a admitir testigos que depongan sobre puntos ya ventilados en la primera instancia (artículo 577). Según el artículo 581, sólo podrá abrirse la causa a prueba en los siguientes casos: uno, cuando se aleguen nuevas excepciones (artículo 577) o al promoverse el incidente de falsedad documental (artículo 580); dos, para probar hechos propuestos en primera instancia que no fueron admitidos; y tres, para examinar los testigos que, habiendo sido designados nominalmente en el interrogatorio, no fueron examinados en primera instancia por un motivo independiente de la voluntad de la parte.

Los términos de prueba en segunda instancia serán la mitad del que la ley concede para la primera instancia (artículo 583). Vencido el término probatorio, el tribunal deberá pronunciarse dentro de los cinco días siguientes, ya sea confirmando, reformando o revocando la sentencia o resolución apelada (artículo 584).

FIGURA NO. 6
RUTA DEL PROCESO EN SEGUNDA INSTANCIA



¹²¹ Para tal actuación no se establece un plazo perentorio, la ley se limita a decir que el juez deberá hacer dicha remisión "sin tardanza" (artículo 575 del CT).

Contra las sentencias definitivas dictadas en apelación, procede el recurso de casación (véase Figura n.º 6) —y este recurso sólo puede interponerse en este caso—, pero bajo las siguientes condiciones: que el monto de lo reclamado directa o indirectamente ascienda a más de ₡5,000 —es decir, US\$571.43— y la sentencia dictada en segunda instancia no sea conforme en lo principal con la pronunciada en primera instancia (artículo 586).

El CT señala dos motivos en los que se puede fundamentar la casación: infracción de ley o doctrina legal y quebrantamiento de las formas esenciales del proceso. Para cada una de estas dos, se indica taxativamente la casuística para que proceda la casación.

La casación, por infracción de ley o doctrina legal, tendrá lugar: en primer lugar, cuando el fallo contenga violación, interpretación errónea o aplicación indebida de leyes o doctrinas legales¹²² aplicables; en segundo lugar, cuando se haya aplicado en la sentencia una ley inconstitucional; en tercer lugar, por contener el fallo disposiciones contradictorias; en cuarto lugar, por ser el fallo contrario a la cosa juzgada o resolver sobre asuntos ya terminados por desistimiento, transacción o conciliación, siempre que dichas excepciones se hubiesen alegado; en quinto lugar, cuando hubiese abuso, exceso o defecto de jurisdicción por razón de la materia; en sexto lugar, cuando en la apreciación de las pruebas haya habido error de derecho, o error de hecho, si este resultare de documentos auténticos, públicos o privados, o de la confesión, cuando haya sido apreciada sin relación con otras pruebas; y, por último, en séptimo lugar, cuando el fallo omitiere resolver puntos planteados (artículo 588).

Ahora bien, el recurso por quebrantamiento de las formas esenciales del proceso tendrá lugar en dos casos: uno, por falta de citación legal a conciliación, y el otro, por falta de apertura a prueba en cualquiera de las instancias cuando la ley la establezca (artículo 589).

Según el artículo 591 del CT, el recurso de casación debe interponerse dentro del término fatal de cinco días contados desde el siguiente a la notificación, ante el tribunal que pronunció la sentencia que se recurre. Si es la parte patronal la que interpone el recurso, deberá acompañar a su escrito el comprobante de haber depositado en la Tesorería General de la República, la suma equivalente a un 10% del valor de lo reclamado, sin que pueda exceder de ₡1,000 (ahora US\$114.29), a la orden del tribunal que pronunció la sentencia impugnada, suma que, en el caso que la Sala declare la inadmisibilidad del recurso, la improcedencia de la casación o si desistiere de la misma, será entregada por el tribunal de instancia a la parte trabajadora, a título de indemnización.

Por último, es insoslayable mencionar que el CT reconoce la posibilidad de interponer recursos de hecho si la apelación o la revisión son negadas por el tribunal respectivo, de forma que el recurrente podrá presentarse por escrito ante el tribunal superior en grado, dentro del término de tres días contados a partir del siguiente a aquel en que le fue notificada la denegación (artículo 594).

¹²² Por doctrina legal, se entiende la jurisprudencia establecida por los tribunales de casación, en cinco sentencias uniformes y no interrumpidas por otra en contrario, siempre que lo resuelto sea sobre materias idénticas en casos semejantes (artículo 588, ordinal 1.º, inciso 2 del CT).



VIOLACIONES FRECUENTES

1. AFECTACIONES A LA ESTABILIDAD LABORAL

En El Salvador, la justicia laboral es básicamente una justicia de cesantes; esto es posible afirmarlo con toda certeza si se toma en cuenta que, aproximadamente, más del 90% de los casos denunciados en el sistema –tanto en sede administrativa como judicial– corresponden a afectaciones a la estabilidad laboral¹²³. De acuerdo con las cifras proporcionadas por el MINTRAB, de un total de 6,012 denuncias recibidas en la sede administrativa en 2004, 5,901 se originaron por despidos (98.15%) y 111 se debían a terminación de contrato (1.85%)¹²⁴.

De manera más específica, las estadísticas oficiales reflejan que los sectores más afectados son la industria y los servicios. Dentro del primer rubro, sin lugar a dudas, la industria de la confección de ropa e indumentaria es la que presenta frecuentemente despidos en masa provocados por los cierres de las empresas dedicadas a esta actividad económica¹²⁵.

La maquila salvadoreña “experimentó un notorio crecimiento a partir de la década de los años 90, cuando se configuró como una estrategia económica basada en la industrialización y en la promoción de exportaciones de productos no tradicionales. Desde entonces, la maquila empezó a ganarse un lugar privilegiado en las cuentas nacionales, hasta el punto que sus exportaciones desplazaron a muchos productos tradicionales”¹²⁶. Sin embargo, el actual decrecimiento de las exportaciones de este sector ha dado paso, entre otras consecuencias, a la afectación masiva del derecho a la estabilidad laboral de las personas que trabajan en estas empresas.

Según la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la PGR, en 2005, se atendieron en esta institución 2,674 denuncias en el sector maquila, de las cuales 1,638 (61.26%) eran por despido; en 2006, se contabilizó un total de 656 reclamos en este mismo sector, siendo 437 (66.62%) casos relativos a despidos¹²⁷ (véase Cuadro n.º 5).

Asimismo, como se expuso en la situación del país, es innegable el impacto que ha traído el fin del Acuerdo Multifibras en materia de desempleo. Incluso la misma CEPAL ha visto con preocupación la gran pérdida de empleos en el sector de la maquila¹²⁸. En el Foro Balance y Perspectiva de la Maquila en El Salvador, se estableció que, durante 2005, al menos 11,500 trabajadores y trabajadoras fueron suspendidos de la maquila¹²⁹. Entre 2005 y 2006, se tiene un estimado de 18 empresas perdidas (cerradas) en ese sector productivo¹³⁰. En suma, de 2004 hasta diciembre de 2006, se calcula que se han perdido cerca de 20,000 empleos¹³¹.

¹²³ Según entrevista realizada a Germán Emilio Muñoz Hernández, procurador adjunto de áreas especializadas: derechos laborales y patrimoniales, el 1 de junio de 2007.

¹²⁴ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. *Cuadro n.º 3.8.1: Diferencias individuales por forma de resolución y sexo según causal del reclamo y oficina*, disponible en la página electrónica <http://www.mtps.gob.sv>.

¹²⁵ Según entrevista realizada a Germán Emilio Muñoz Hernández, procurador adjunto de áreas especializadas: derechos laborales y patrimoniales, el 1 de junio de 2007.

¹²⁶ Cfr. Valencia, A. *Informe El Salvador: La fuerza de trabajo en las maquilas de la región centroamericana y la República Dominicana frente al fin del Tratado Multifibras*. Mimeo. San Salvador, GMIES, 2006 (próxima publicación).

¹²⁷ Cifras proporcionadas entrevista realizada a Germán Emilio Muñoz Hernández, procurador adjunto de áreas especializadas: derechos laborales y patrimoniales, el 1 de junio de 2007.

¹²⁸ CEPAL. *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe* [en línea]. Santiago de Chile, diciembre de 2006, ISBN 92-1-322976-3, disponible en la página electrónica: http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/27542/lcg2327_p_e_.pdf, p. 54.

¹²⁹ Diario Colatino, *El Salvador: Trabajadores de las maquilas preocupados por TLC*, nota citada en <http://www.mundosolidario.org/rep.php?var=34>.

¹³⁰ Diario El Mundo. *60% de los trabajadores de maquila no tienen prestaciones*, nota publicada el 26 de marzo de 2007.

¹³¹ La Prensa Gráfica, nota publicada el 22 de diciembre de 2006, disponible en la página electrónica: <http://www.laprensagrafica.com>.

**RECLAMO DE PRESTACIONES LABORALES AL SECTOR MAQUILA:
AÑOS 2005, 2006 Y ENERO-MARZO 2007
CUADRO No. 5**

TIPO DE RECLAMO	TOTAL 2005	TOTAL 2006	TOTAL ENERO- MARZO 2007
Indemnización por Despido de Hecho, vacación y aguinaldo proporcional	1,638	437	59
Vacaciones anuales	512	31	14
Aguinaldo completo	255	5	6
Salario no devengado por causa imputable al patrono (trabajadora embarazada)	25	10	1
Salario no devengado por causa imputable al patrono (directivo sindical)	20	8	6
Prestaciones por maternidad	6	3	1
Días laborados y no remunerados	134	155	4
Horas extraordinarias laboradas	5	6	1
Días de descanso semanal laborados	5	1	0
Días de asueto laborados	67	0	0
Suspensión de Contrato	6	0	0
Terminación de contrato sin responsabilidad	0	0	0
Terminación de contrato con responsabilidad patronal	0	0	0
Riesgo profesional que produjo muerte de trabajador(a)	0	0	0
Gastos funerales	0	0	0
Nivelación salarial	1	0	0
Complemento salario mínimo	0	0	1
Asistencia a trabajador(a) que ha promovido juicio sin intervención de la PGR	0	0	0
Total de Reclamos	2,674	656	93

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría General de la República

Como se sostuvo anteriormente, en El Salvador se consagran 18 causales (artículos 36 y 37 del CT) que pueden ser invocadas por la parte patronal para suspender, temporal y justificadamente, el contrato de trabajo a sus empleados o empleadas; de estas causales, 11 pueden ser aplicadas unilateralmente y sin previa autorización judicial o administrativa (artículo 38). Una de las causales a la que más se acogen los empleadores es a aquella relativa a la falta de fondos o de materia prima.

Lamentablemente, la parte patronal tiende a hacer un uso indebido de estos mecanismos legales que, al final, resultan siendo una justificación para los despidos que atentan contra la estabilidad laboral de muchos trabajadores y trabajadoras. En ese sentido, reiteradamente, GMIES ha sostenido que “estas causas son enunciadas frecuentemente para maquillar los despidos [...]. La ley permite que las suspensiones por falta de materia prima se extiendan hasta nueve meses, lo que genera enormes presiones económicas para el trabajador o la trabajadora y muchas veces opta por renunciar”¹³².

En el cuerpo normativo salvadoreño, el derecho a estabilidad está recogido en muchas normas, por ejemplo, el artículo 25 del CT establece que “[l]os contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanente[s] en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se señale plazo para su terminación”. Sin embargo, es frecuente que en la práctica prevalezca más la libertad de contratación que la estabilidad laboral. Lo peor de todo es que la institucionalidad estatal competente para proteger y tutelar este derecho es todavía muy débil, además de que los empresarios tienden a recurrir a subterfugios, como cambiar su razón social, para evadir su responsabilidad ante estas infracciones y no pagar las indemnizaciones correspondientes.

Incluso, en ocasiones, las mismas instituciones, al momento de realizar las conciliaciones, negocian porcentajes de las indemnizaciones que por ley les corresponden a los trabajadores y las trabajadoras¹³³, pese a que la justificación legal de estas

¹³² Cfr. *Condiciones de trabajo de la mujer salvadoreña en la Industria de la confección de ropa e indumentaria*. San Salvador, GMIES, 2006, p. 13.

¹³³ Entrevista con un juez de lo laboral de San Salvador, el 15 de febrero de 2007. Así como entrevistas realizadas a Jeannette Urquilla y Silvia Juárez, de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, el 4 de diciembre de 2006; Karla Benítez, de Asociación de Mujeres “Mélida Anaya Montes”, el 19 de diciembre de 2006; y Misael Alfaro, de Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador, el 13 de marzo de 2006.

es que la persona trabajadora “necesita una compensación por la pérdida de bienestar que le causa quedar desempleada, tanto en términos emocionales como financieros. Asimismo, debe fungir como un seguro de desempleo, y financiar el período de desocupación”¹³⁴. Desde la óptica de la empresa, la indemnización constituye una suerte de impuesto al despido a las empresas que buscan reestructurarse para “adaptarse a cambios en las condiciones económicas y la competencia”¹³⁵.

Como se ha referido, el criterio salvadoreño para calcular la indemnización está directamente relacionado con la “antigüedad” del trabajador o la trabajadora despedida. Es decir, que en la medida en que se vayan acumulando años laborales, el monto de la indemnización será mayor, en caso de despido. Sin embargo, la misma ley establece que “en ningún caso será menor del equivalente al salario básico de quince días” y que tampoco el “salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo legal vigente”.

En otras palabras, una empresa con trabajadores antiguos afronta costos más elevados que una empresa con trabajadores poco experimentados¹³⁶. La parte patronal, consciente de esta realidad, frecuentemente trata de evadir esta responsabilidad de dos formas: indemnizando a su fuerza laboral cada año o haciendo una renovación constante de su personal, de modo tal que muy pocas personas logren acumular muchos años.

Ante ello, es innegable que existen sectores que estructuralmente son más sensibles a la rotación; esto obedece a razones de tecnicidad, rango en la escala de producción, y otros. Al respecto, recientemente, GMIES ha sugerido que dentro del sector de la maquila existe una continua ola de contrataciones o una marcada rotación laboral en el área de los operarios, que provoca “una poca estabilidad laboral con la que gozan los trabajadores y trabajadoras”¹³⁷. Desafortunadamente, la constante reestructuración organizativa bajo el argumento de sobrellevar efectivamente la dinámica económica actual seguirá provocando una gran volatilidad en la estabilidad laboral hasta que no se logre superar la debilidad institucional en materia laboral.

2. ATENTADOS CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL

En materia de libertad sindical, el escenario también resulta ser bastante desfavorable para que la población trabajadora ejerza su derecho a la organización.

La libertad sindical en El Salvador tiene su asidero legal en el artículo 47 de la Constitución y 204 del CT. Igualmente, el Estado salvadoreño ha aceptado múltiples compromisos internacionales en materia sindical –como el Protocolo de San Salvador, entre otros–, pero, en vez de ajustar la normativa laboral interna al contenido de dichos instrumentos, se han tomado múltiples medidas para volverlos ineficaces.

Ciertamente, esto responde al modelo de relaciones colectivas de trabajo que ha manejado El Salvador, el cual busca “reafirmar el sistema de economía libre de mercado mediante la preeminencia de los intereses empresariales, limitando fuertemente los principios inherentes a la libertad sindical, para efectos de no introducir elementos que distorsionen el mercado de trabajo”¹³⁸. En ese sentido, la PDDH¹³⁹ ha sostenido que:

[B]ajo el actual estilo de desarrollo de nuestro país, la flexibilización de las relaciones laborales se ha convertido prácticamente en requisito indispensable para incrementar la competitividad de empresas públicas y privadas y para posicionarlas en el estrecho mercado nacional y en el comercio externo, tan desigual. En el caso de la organización sindical y demás libertades sindicales relacionadas con ella es similar, habiendo quedado demostrado que éstas se han considerado y presentado en los últimos años –desde el punto de vista gubernamental, parte del sector empresarial y de organismos financieros internacionales– como un verdadero obstáculo en la definición y consecución del horizonte económico vigente.

¹³⁴ Saavedra, J. y Maruyama, E. *Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano* [en línea]. Documento de trabajo n.º 28. Lima, GRADE, 2000, disponible en la página electrónica <http://cies.org.pe/files/active/0/doc28.pdf>, p. 15.

¹³⁵ *Ibidem*.

¹³⁶ *Ídem*, p. 17.

¹³⁷ *Cfr.* Valencia, A., *op. cit.*

¹³⁸ *Mutatis mutandis*, Camaño Rojo, E. “La tutela jurisdiccional de la libertad sindical” [en línea], en *Revista de Derecho de Derecho* (Valdivia), vol. XIX-N|1, julio de 2006, pp. 77-104, disponible en la página electrónica: <http://mingaonline.uach.cl/pdf/revider/v19n1/art04.pdf>, ISSN 0718-0950.

¹³⁹ Mesa Permanente sobre la Situación Laboral en El Salvador de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH). *Panorama general sobre el ejercicio de las libertades sindicales en El Salvador 2004*, p. 196.

En El Salvador, ha habido una concepción anacrónica de las facultades inherentes a la noción de libertad sindical, pues al preponderarse las facultades de *constituir, organizar, afiliarse y desafiliarse* de una organización, en lugar de divisar en ella una herramienta útil de defensa de los intereses colectivos de las personas trabajadoras, se ha percibido como un fin y no como un medio. En síntesis, existe la noción generalizada de minimizar la libertad sindical en el derecho a la sindicalización¹⁴⁰.

Sin embargo, bajo una acepción mucho más amplia de este derecho fundamental, “resulta fácil comprender que forman parte de su contenido esencial, el derecho de sindicación (faz orgánica) y naturalmente el derecho a hacer valer los intereses colectivos de los trabajadores organizados mediante la acción reivindicativa y participativa, lo que se canaliza a través del ejercicio de los derechos de negociación colectiva y de huelga (faz funcional)”¹⁴¹.

Otros elementos concomitantes de esta realidad son la cultura antisindical del país y la indolencia estatal para promover y defender los derechos sindicales, provocando así una sinergia que merma el reconocimiento y el ejercicio de los derechos colectivos laborales. A ese tenor, el énfasis preponderante en el tema económico –señalado con anterioridad– ha ido relegando cualquier consideración y relevancia de los derechos laborales en las políticas públicas impulsadas por el gobierno. Sobre este punto, vale destacar que la actitud del MINTRAB ante las prácticas desleales que atentan contra la libertad de organización de los trabajadores y las trabajadoras se limita a “ignorar las manifiestas conductas antisindicales”¹⁴², pese a que existen variadas formas de obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical en el país, entre otras, la retardación en la concesión de personería jurídica o negación de la misma; los despidos de promotores y/o afiliados a sindicatos o directivos sindicales, aunque estos últimos se encuentren protegidos por el fuero sindical; las privaciones de libertad arbitrarias de sindicalistas; los requisitos excesivos en materia de negociación colectiva y del derecho a huelga.

Concretamente, debe considerarse que son actos de discriminación sindical los que: 1) condicionan el acceso o la permanencia en el trabajo a que el trabajador o la trabajadora no se afilie a un sindicato o se cese en su afiliación por el mismo, y 2) provocan el despido o traslado de un trabajador o una trabajadora por su afiliación o participación en actividades sindicales¹⁴³.

En reiteradas ocasiones¹⁴⁴, la OIT ha sostenido que el CT salvadoreño “viola los principios de la libertad sindical y [ha] lamenta[do] que en aplicación de esa legislación las autoridades hayan negado la personalidad jurídica a varios sindicatos en formación”. Lo neurálgico es que, pese a ello, el MINTRAB ignora muchas de las resoluciones emitidas por esta organización¹⁴⁵, no obstante el Estado tiene su responsabilidad internacional comprometida al ser miembro de la misma.

Hay que apuntar que si bien algunos datos confirman un crecimiento en la tasa de sindicalización en el país, todavía no es posible sostener que se ha superado el “impasse” reportado en los últimos años alrededor del tema. De acuerdo con el Departamento de Estado de los Estados Unidos, desde 2000 hasta 2004, se reportó un estancamiento de la tasa de sindicalización en 5.7%, y en este último año siguió en evidente declive, llegando al 5.4%¹⁴⁶. Como se sostuvo, a mediados de 2006, este indicador subió al 6.2%¹⁴⁷. Pero, aun así, sólo seis de cada 100 personas ocupadas están sindicalizadas en el país. Sin embargo, en materia de contratos colectivos de trabajo, la realidad es cada vez más oscura, pues durante el período de 2000 a 2004 hubo una disminución considerable de los contratos colectivos vigentes, pasando de 318 a 298, que dejaron desprovistos a unos 12,220 trabajadores y trabajadoras¹⁴⁸.

Concretamente en el sector de la maquila salvadoreña, GMIES ha indicado que la libertad sindical enfrenta “obstáculos de *facto* y de *jure* que permiten que la industria de la confección de ropa e indumentaria en El Salvador, tenga como característica, ese denso ambiente antisindical”¹⁴⁹. Esto se evidencia, sobre todo, en materia de discriminación sindical, pues

¹⁴⁰ Camaño Rojo, E., op. cit. pp. 77-104.

¹⁴¹ Camaño Rojo, E., op cit., p. 53.

¹⁴² Human Rights Watch, *Indiferencia intencionada: Inacción del Gobierno de El Salvador en la protección de los derechos de los trabajadores*, Volumen 15 n.º 5 (B), diciembre de 2003, p. 4.

¹⁴³ Cfr. Informe del Director General. *La hora de la igualdad en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, 91.ª Reunión 2003, p. 18.

¹⁴⁴ Véase la página electrónica: <http://www.oit.org.pe/sindi/casos/slv/slv28.html>. Además, J. R., Osorio. *Las organizaciones sindicales centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales: El caso de El Salvador*. San Salvador, 2004, p. 195.

¹⁴⁵ Asociación de Servicios de Promoción Laboral [et. al.]. *Un vistazo por seis derechos laborales básicos en El Salvador*. Colección Anti-flexibilidad 2, p. 23.

¹⁴⁶ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. *Informe de labores julio 2005-junio 2006*. San Salvador, 2006, p. 204.

¹⁴⁷ Véase Lara, E., op. cit.

¹⁴⁸ Cfr. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. *Cuadro n.º 3.11.1: Contratos colectivos sucritos, vigentes y trabajadores amparados según año 2000-2004*, disponible en: <http://www.mtps.gob.sv>.

¹⁴⁹ Valencia, A., op. cit.

es frecuente la "creación de listas negras [...] que contienen los nombres de los trabajadores que han sido identificados por las empresas como sindicalistas y que, por lo tanto, no deben ser contratados"¹⁵⁰.

En fin, en pleno siglo XXI, en El Salvador, existen muchas acciones y omisiones que constituyen impedimentos claros para el pleno ejercicio de la libertad sindical, que van desde el estancamiento del ordenamiento jurídico relacionado con la protección eficaz al derecho y la ineficacia estatal, hasta el desgastado tejido sindical.

3. RETENCIÓN INDEBIDA DE CUOTAS LABORALES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD Y PREVISIÓN SOCIAL

En los últimos años, gozar del derecho a la seguridad y previsión social en El Salvador se ha convertido en un espejismo debido a la inobservancia de las normas laborales que protegen este derecho. En razón de ello, se ha constatado que en ocasiones la parte patronal realiza los respectivos descuentos de los salarios de los trabajadores y las trabajadoras, pero no traslada las cotizaciones a las instituciones respectivas¹⁵¹, por lo que, a la larga, imposibilitan hacer uso de los beneficios de este derecho a sus trabajadores y trabajadoras.

El artículo 50 de la Constitución salvadoreña declara la seguridad social como un servicio público de carácter obligatorio. Establece, además, que al pago de la seguridad social contribuirán los patronos, los trabajadores y las trabajadoras y el Estado. Deja al Estado y al patrono en un plano de subsidiariedad respecto de las obligaciones a favor de los empleados y las empleadas, cuando aquellas sean cubiertas por el Seguro Social. Igualmente, en el ordenamiento jurídico secundario, existen diversos cuerpos normativos que consagran el derecho de la población trabajadora a recibir las prestaciones de salud y ahorro previsional.

Este problema es particularmente sensible en el sector maquila. Actualmente, se estima que las retenciones no trasladadas por este tipo de empresas anualmente alcanzan los US\$5.7 millones¹⁵². Desde la óptica de los trabajadores y las trabajadoras, se visualiza de esta manera: de acuerdo al salario mínimo vigente hasta octubre de 2007 para el sector de la maquila, las personas trabajadoras devengaban un salario mensual de US\$157.20, es decir, al año reportan un ingreso de US\$1,886.4, de los cuales se les descuenta US\$174.48. Esta deducción equivale al 9.25% del ingreso anual y se reparte de esta forma: el 3% va destinado al pago de salud y el 6.25% del ingreso anual, al fondo de ahorro para pensiones.

Según apreciaciones de la PGR, "aproximadamente 33 mil trabajadores no poseen Seguro Social ni ahorros previsionales. La cifra de afectados sin el ISSS se multiplica cuando se suman los beneficiarios, es decir, los hijos y cónyuges de los trabajadores"¹⁵³. Con relación al monto total de la deuda que mantienen varias empresas privadas con el ISSS, dicha suma se estima en más de US\$4.4 millones en cotizaciones descontadas¹⁵⁴.

**CIFRAS SOBRE INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL SEGURO SOCIAL
CUADRO No. 6**

Número de denuncias interpuestas por el ISSS en casos de retención de cuotas hasta 2007	176
Cantidad de dinero que intenta recuperar el ISSS en concepto de deudas de los patronos que no trasladan las cotizaciones que descuentan a sus trabajadores(as)	US\$ 3.3 millones
Juicios Ejecutivos en trámite por casos de deuda al ISSS por retención de cuotas	61
Monto total de lo debido en los casos en fase de juicio ejecutivo	US\$ 1.1 millones

¹⁵⁰ Valencia, A., op. cit.

¹⁵¹ Tanto el porcentaje correspondiente a la parte trabajadora como a la patronal.

¹⁵² Diario El Mundo, *Maquilas se apropian \$ 5.7 millones en cotizaciones*, nota de 27 de marzo de 2007.

¹⁵³ Diario El Mundo, *60% de los trabajadores de maquila no tienen prestaciones*, nota de 26 de marzo de 2007.

¹⁵⁴ Diario El Mundo, *Juicio a empresas por no pagar ISSS*, nota de 9 de mayo de 2007.

A ese tenor, el Seguro Social ha presentado 176 denuncias por igual número de casos a la FGR en un intento por recuperar, por la vía judicial, unos US\$3.3 millones de esta deuda. Además, hay unos 61 juicios ejecutivos que se mantienen desde hace años en la entidad, por un monto de US\$1.1 millones por deudas que arrastran varias empresas desde antes que entraran en vigor las reformas penales que incluyeron el delito de apropiación indebida de cuotas laborales¹⁵⁵.

Entre los obstáculos institucionales que existen para hacer efectivos los cobros a las empresas morosas, pueden mencionarse: a) la FGR tiene la atribución legal de iniciar la acción penal correspondiente contra el patrono que retiene las cuotas, pero no está facultada para recuperar el dinero adeudado, y b) muchas fábricas cierran y vuelven a inscribirse con otra razón social, por lo que legalmente no se les puede tratar igual, es decir, no puede perseguirse su patrimonio.

El número de personas aseguradas, actualmente, bajo el régimen del ISSS asciende a 1.019,220¹⁵⁶. En febrero de 2007, el ISSS reportó “30 mil 245 patronos inscritos y 655 mil 560 trabajadores beneficiados, de los cuales 5 mil 557 patronos estaban pendientes de pago de planilla, afectando a 71 mil 465 empleados”¹⁵⁷. Ante esta cruda realidad se tiene que la FGR sólo cuenta con 19 fiscales encargados para tramitar los casos relativos a retención de cuotas a nivel nacional¹⁵⁸, por lo que puede concluirse que, frente al extenso universo de trabajadores y trabajadoras afectados por la retención de sus cotizaciones, existe un limitado número de fiscales que se encarguen de ejercer la respectiva acción penal, soportando éstos una enorme carga laboral que les impide desempeñar eficazmente su función.

Respecto de las normas laborales y leyes referentes a la seguridad social en las zonas francas, resulta innegable la inaplicación de las mismas. En los recintos fiscales, la exoneración fiscal ha sido mal entendida como exención jurídica de sus responsabilidades en materia de seguridad social. Pero debe tenerse en cuenta que el cumplimiento adecuado de las leyes laborales en zonas francas depende en gran medida de “una efectiva” labor de supervisión y control por parte de las autoridades administrativas, complementado con un expedito desempeño del sistema judicial, situación que en la práctica dista mucho de ser cumplida por los funcionarios y las funcionarias competentes de ejercer esta función.

Lo peor de todo es que, para noviembre de 2005, uno de cada ocho empresarios no pagaban las cuotas del Seguro Social y, como consecuencia, 26,980 trabajadores no pudieron acceder a los servicios de salud, aunque se les descontaron las respectivas cuotas. Las demandas entabladas por el Seguro Social durante 2005 tenían por objeto recuperar US\$2.667,000, fruto de descuentos realizados por empresarios a sus trabajadores, pero que no fueron trasladadas al ISSS¹⁵⁹. Esto refleja la debilidad institucional en temas laborales y la desprotección en que se encuentran los trabajadores frente a los delitos laborales que pudieran cometer los patronos.

¹⁵⁵ *Ibidem*.

¹⁵⁶ De las cuales 576,562 son cotizantes activos; 93,847 son cotizantes pensionados, y 348,011 son personas beneficiarias, que se dividen en 181,260 cónyuges y 167,550 hijos(as) de los cotizantes, que son menores de 6 años (Cfr. Concertación por un Empleo Digno en la Maquila. *Estudio sobre el cumplimiento de las reformas realizadas a la Seguridad Social (ISSS y AFP)*. San Salvador, 2007, p. 34).

¹⁵⁷ Concertación por un Empleo Digno en la Maquila, op. cit., p. 34.

¹⁵⁸ Concertación por un Empleo Digno en la Maquila, op. cit., p. 22.

¹⁵⁹ La Prensa Gráfica, 11 de noviembre de 2005.

IV

ROSTROS DE LA REALIDAD

Sin lugar a dudas, el objetivo de esta investigación no podría alcanzarse si una vez identificadas las principales violaciones que enfrentan las personas trabajadoras en El Salvador, no se recurre a casos concretos que reflejen los obstáculos frecuentes que deben sortear los titulares de estos derechos conculcados para acceder a la justicia laboral, de modo que los mismos sean instrumentos para identificar todas las estaciones del vía crucis judicial que deben emprender los trabajadores y las trabajadoras cuando les han sido vulnerados sus derechos. Se han seleccionado dos casos, debido a la envergadura que han tenido en la realidad laboral nacional. Estos son: el primero, el de la fábrica *Hermosa Manufacturing*, referido a la afectación del derecho a la estabilidad laboral de aproximadamente 260 personas tras el cierre impetuoso de la misma; y el segundo, el del Ingenio Central Azucarero Jiboa, relacionado con conculcaciones al derecho de la libertad sindical y no discriminación por ejercer el derecho fundamental a la organización.

1. CASO HERMOSA MANUFACTURING

La fábrica *Hermosa Manufacturing*, cuya propietaria era *Hermosa Manufacturing S.A.* de C.V.¹⁶⁰, de quien Joaquín Salvador Montalvo Machado era su administrador, único propietario y actuaba como su representante legal, tenía sus instalaciones en el municipio de Apopa, departamento de San Salvador —situado a 13.5 kms al norte de la ciudad de San Salvador—. Operaba bajo el régimen de Depósitos de Perfeccionamiento Activo (DPA)¹⁶¹ y producía para las marcas *Nike*, *Adidas*, *Rusell Athletic*, entre otras.

En 2001, laboraban en ella cerca de 600 trabajadoras y trabajadores; pero en mayo de 2005, cuando esta fábrica cerró súbitamente, dejó sin empleo a por lo menos 260 de ellos, debiéndoles pagos en concepto de salarios, horas extras trabajadas y cotizaciones sociales de ley previamente descontadas, tanto del ISSS como de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), entre otros.

Fue a partir de noviembre de 2003 que las personas que trabajaban en *Hermosa* comenzaron a verse afectadas por el retraso en el pago de salarios, situación que persistió durante 2004 y 2005, de modo que, al prolongarse la falta de retribución de dicha prestación así como otros incumplimientos a sus prestaciones laborales, un grupo de trabajadoras y trabajadores se organizó en un sindicato en abril de 2005.

En el informe del Caso n.º 2435 del Comité de Libertad Sindical de la OIT, que contiene la queja contra el Gobierno de El Salvador por el caso *sub examine*, los querellantes puntualizaron que, en abril de 2005, “en una inspección [del MINTRAB] a la empresa[,] el representante legal de la misma señaló que [las] deudas [referidas al pago integral de salarios, pago de cotizaciones a los administradores de fondo de pensiones y pago de cotizaciones al Instituto Salvadoreño del Seguro Social] se debían a la falta de dinero suficiente por falta de órdenes de trabajo de clientes, que no se ha[bía] tomado la decisión de cerrar la empresa y que ésta buscaba nuevos clientes para el pago de las mencionadas deudas”¹⁶². Sin embargo, al siguiente mes de esta declaración, la fábrica suspendió definitivamente sus actividades, sin notificarle por medios idóneos al personal que laboraba en ella. Las trabajadoras sindicalizadas manifestaron que nunca se les notificó con anticipación dicho cierre y, al llegar a su lugar de trabajo, se encontraron con órdenes expresas que les impedían el ingreso a las instalaciones.

Anteriormente se señaló que la legislación laboral faculta a las empresas para suspender los contratos por, entre otros, la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos; por imposibilidad de explotar la empresa o establecimiento con un mínimo razonable de utilidad; o bien por la necesidad de reducir las actividades

¹⁶⁰ Inscrita el 12 de mayo de 1998, bajo el número cuarenta y cuatro del libro 1351, del Registro de Sociedades.

¹⁶¹ A toda empresa que opere bajo el régimen de Depósito de Perfeccionamiento Activo (DPA), le es aplicable la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización, la cual en su artículo 2, literal b) define al DPA como el área del territorio nacional, sujeta a un tratamiento aduanero especial, donde las mercancías que en ella se produzcan para ser reexportadas se reciben con suspensión de derechos e impuestos, para ser sometidos a procesos de transformación, elaboración o reparación y donde los bienes de capital pueden permanecer por tiempo ilimitado.

¹⁶² Comité de Libertad Sindical. *Informe n.º 343*, que contiene la Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS) apoyada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), Caso Núm. 2435. Documento Vol. LXXXIX, 2006, serie B, núm. 3. Párr. 652.

en la empresa o establecimiento, atendiendo a las posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado (artículo 37, ordinales 1.º, 2.º y 3.º del CT). Empero, para acogerse a estas causales, “el patrono está obligado a dar aviso a los trabajadores que serán afectados, de su propósito de suspender los contratos. Dicho aviso deberá darlo por medio del juez competente” (artículo 42).

Si bien de la lectura de los sucesos acaecidos en el presente caso, puede advertirse que la fábrica comenzó a enfrentar dificultades financieras en 2004¹⁶³, se advierte claramente que el patrono nunca se acogió a la suspensión de contratos por las causales arriba mencionadas, posiblemente porque traían consigo una serie de consecuencias legales que no podía justificar frente a un juez laboral, como la exhibición de las planillas de salarios y del ISSS debidamente pagadas. De modo que, como realmente sucedió, *Hermosa Manufacturing* alegó la suspensión de “falta de materia prima”, con base a la causal 1.ª del artículo 36 del CT, que es de aplicación automática, tal como lo señala el Código en su artículo 38.

Pese a que la causal invocada no exige la intervención estatal para dotarla de operatividad, en este caso el MINTRAB se vio involucrado, aun cuando la Dirección General de Trabajo, en una comunicación emitida el 17 de junio de 2005 para la Jueza Cuarta de lo Laboral de San Salvador, manifestó que “en [esa] Dirección General no exist[ían] diligencias de trámite de suspensión de labores solicitadas por HERMOSA MANUFACTURING S.A. de C.V., ni mucho menos que se hayan ordenado o efectuado inspecciones de [su] parte en ese Centro de Trabajo”¹⁶⁴. Pero la Dirección General de Inspecciones (DGI), por medio de una misiva del 29 de junio del año en cuestión, informó a la misma jueza que el señor Montalvo Machado —en su calidad de representante legal de la mencionada sociedad— notificó al MINTRAB dicha suspensión el 7 de mayo de 2005, porque su intención era “tramitarla como la ley lo establec[ía]”.

A raíz de esa comunicación, la DGI realizó “una INSPECCIÓN ESPECIAL al centro de trabajo de la sociedad en referencia, diligencia que se efectuó el día 9 de mayo de 2005, y en la que el empleador manifestó que, de los 274 trabajadores que labora[ban] en la empresa se iba a suspender los contratos individuales de trabajo de 254 a partir del 11 mayo hasta el 1 de julio de 2005, todo debido a que no ha[bía] órdenes de producción para la empresa, y se comprometía a pagar el cincuenta por ciento de los primero tres días de interrupción de labores. Además manifestó que la sociedad adeudaba los salarios devengados a todo el personal, de los períodos correspondientes del 11 al 14 de abril y del 25 abril al 8 de mayo de 2005, y que ser[ían] cancelados a la mayor brevedad posible”¹⁶⁵. Sin embargo, como lo constató esta Dirección del MINTRAB, a través de una reinspección realizada el 17 de mayo del mismo año, la sociedad no subsanó lo prevenido respecto a la falta de pago de salarios, por lo que el 18 de mayo se resolvió pasar el expediente al correspondiente trámite de imposición de multa, por haber infringido el artículo 29, ordinal 1.º del CT.

Según lo sostenido por la DGI a la Jueza de lo Laboral, en el expediente de *Hermosa Manufacturing*, el 3 de junio de 2005, se ordenó realizar otra inspección en la fábrica para constatar la falta de materia prima, pero que no se logró diligenciar en razón de que “en varias ocasiones se hicieron presente los inspectores al centro de trabajo de la sociedad [...], sin que los representantes de la misma prest[aran] las facilidades para la realización de la visita de inspección”¹⁶⁶.

Es indispensable señalar que las personas que trabajaban en *Hermosa Manufacturing* arguyeron que la suspensión de labores por falta de materia prima “era una maniobra jurídica [...] para evadir la demanda [...] para obtener el pago de los salarios y otras prestaciones”¹⁶⁷; por lo que comenzaron actividades de protestas frente de esta fábrica, así como ejecutaron labores de vigilancia para evitar que los representantes de la sociedad “continuara[n] sacando las máquinas, como única garantía para la cancelación de los salarios y prestaciones que les debía la empresa”¹⁶⁸.

¹⁶³ Entre otros, la fábrica le debía aproximadamente US\$750,000 al banco que tenía la hipoteca sobre la propiedad y US\$150,000 a una institución financiera por la maquinaria.

¹⁶⁴ Véase expediente tramitado en el Juzgado Quinto de lo Laboral, bajo el número de referencia 447-S-05. Fs. 67.

¹⁶⁵ Véase expediente tramitado en el Juzgado Quinto de lo Laboral, bajo el número de referencia 447-S-05.Fs. 68 y 69.

¹⁶⁶ Véase expediente tramitado en el Juzgado Quinto de lo Laboral, bajo el número de referencia 447-S-05.Fs. 68 y 69.

¹⁶⁷ Comité de Libertad Sindical. *Informe n.º 343*, que contiene la Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS) apoyada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), Caso Núm. 2435. Documento Vol. LXXXIX, 2006, serie B, núm. 3. Párr. 653.

¹⁶⁸ Comité de Libertad Sindical. *Informe n.º 343*, que contiene la Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS) apoyada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), Caso Núm. 2435. Documento Vol. LXXXIX, 2006, serie B, núm. 3. Párr. 653.

Paralelamente a estos procedimientos en el MINTRAB, los representantes de *Hermosa Manufacturing* iniciaron un proceso judicial para calificar la ilegalidad de una “supuesta huelga”, alegando que “un grupo de sindicalistas [...] iniciaron una ‘huelga’, permaneciendo fuera de las instalaciones de la empresa y cuando los demás trabajadores quer[ían] ingresar a trabajar no se los permiti[an]”¹⁶⁹. El trámite de este proceso en el Juzgado Cuarto de lo Laboral desembocó en que, el 8 de junio de 2005, se declaró “la ilegalidad de la huelga promovida por 64 trabajadores por no haberse iniciado o promovido de conformidad a la ley [sección 7ª del Código de Trabajo, Artículos 527 y s.s.]” y se previno a “los trabajadores para que el día viernes 10 de junio se presentaran a sus lugares de trabajo”. Vale subrayar que, posteriormente, la resolución de “ilegalidad de la huelga” fue declarada nula, el 30 de junio de ese año, por la Jueza Cuarta de lo Laboral, con base a que “la existencia de suspensión de labores por falta de materia prima [...] constituyó base fundamental para declarar la inexistencia de la huelga”¹⁷⁰.

Con todo, el 9 de junio de 2005, varios trabajadores y trabajadoras de esta fábrica solicitaron una inspección ante el MINTRAB a fin de verificar que se presentaran a sus labores el día que el juzgado en mención había prevenido la reanudación de sus labores. En el acta en donde consta dicha diligencia, el inspector de trabajo consignó que la resolución del tribunal laboral “no [fue] acatada por la parte patronal en vista, de que las instalaciones se encontraron cerradas y con notificación en carteles pegados en el portón principal de la suspensión de labores, la cual se ignora su legalidad”¹⁷¹. Al respecto, vale señalar que dentro de la relación fáctica en los juicios individuales de trabajo que se originaron por este cierre, las trabajadoras y los trabajadores manifestaron que se dieron por despedidos, porque al llegar a su lugar de trabajo se encontraron con órdenes expresas que les impedían el ingreso a las instalaciones.

1.1. INOPERANCIA DE ALGUNOS MECANISMOS PARA PROTEGER Y GARANTIZAR EL DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL

Si bien esta investigación se circunscribe al área del sistema de administración de justicia que tramita los procesos con base al CT, se considera indefectible en el caso de *Hermosa Manufacturing* referirse a la inoperancia de las herramientas jurídicas para proteger a las personas trabajadoras en cuanto a su derecho de seguridad social, así como a los reclamos judiciales en el área penal por la “Apropiación o Retención Indevidas de Cuotas Laborales”¹⁷² realizada por los representantes de esta sociedad.

De acuerdo a las trabajadoras de esta fábrica, la mora que la empresa tenía con el ISSS comenzó en 1997; el monto de lo adeudado ascendía a US\$132,153, sin que en algún momento se haya celebrado convenio de pago con el ISSS para sufragar a la morosa en el pago de su deuda¹⁷³. En cuanto al monto no reportado a las dos AFP del país, en agosto de 2005, de lo informado por estas a la FGR, éste se estimaba en US\$220,195.68¹⁷⁴.

Las defraudaciones en el reporte de las cotizaciones sociales por parte de *Hermosa Manufacturing* reflejaron la ineficacia de una serie de mecanismos legales diseñados para evitar este tipo de hechos. Así, los artículos 47 y 48 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social facultan al ISSS para imponer sanciones administrativas de carácter económico a los patronos que no remitan las cotizaciones de sus trabajadores en forma mensual. En el mismo sentido, la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (LSAP) estipula que la AFP que no reciba la cotización respectiva debe iniciar una acción administrativa de cobro, con el fin de que el empleador cumpla con su obligación de pago, dentro del plazo de 60 días contados a partir del día en que la solicitud de acción de cobro fue presentada. Si en este plazo no se cancela lo adeudado, deberá iniciar una acción judicial de cobro ante los tribunales competentes que, en este caso, son los tribunales mercantiles.

Para el *sub examine*, pese a la facultad legal que se confiere a estas instituciones administradoras de cuotas laborales para iniciar acciones de cobro, ninguno de los anteriores procedimientos administrativos fue incoado contra *Hermosa Manufacturing*.

¹⁶⁹ Sentencia de la Sala de lo Civil del proceso marcado bajo la referencia “43-C-20006”, de once horas del once de julio de dos mil seis”.

¹⁷⁰ Resolución emitida por el Juzgado Cuarto de lo Laboral, a las once horas del 6 de julio de 2005.

¹⁷¹ Ministerio de Trabajo, Dirección General de Inspección de Trabajo, Acta de Inspección Especial del Expediente marcado bajo el número: “113-06-2005”. Véase en el expediente tramitado en el Juzgado Tercero de lo Laboral, bajo el número de referencia: 2144-1-1-05. Fs. 47.

¹⁷² Esta figura delictiva se introdujo en el Código Penal en 2003 con el fin de sancionar con prisión de dos a cuatro años al empleador que omita trasladar las contribuciones sociales de sus trabajadores.

¹⁷³ Sección Gestión de Cobros del ISSS, correspondencia de 16 de octubre de 2006, en folio 3,967 de la pieza XX, en el proceso de casación marcado con el 615-CAS-06.

¹⁷⁴ Véase el expediente tramitado por la Sala de lo Penal de la Corte Suprema de Justicia bajo el número de referencia: Cas-615-06. Pieza I, Fs.4.

Otro punto que es importante subrayar es que, en 2004, entraron en vigor las reformas a la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización –*corpus iuris* aplicable al funcionamiento de *Hermosa Manufacturing* en su calidad de DPA–, que incorporaron la exigencia de las solvencias del pago de cotizaciones del ISSS y AFP del mes próximo anterior de la fecha en que se pretende exportar, para gozar de los beneficios e incentivos fiscales consignados en esa ley¹⁷⁵. No obstante que esta reforma entró en vigor en los primeros meses de 2004, *Hermosa Manufacturing* continuó operando hasta junio de 2005. Esto demuestra que, por más de un año, se constató la ineficacia del control aduanero destinado a restringir las actividades comerciales de la sociedad, que no trasladó el pago de las cotizaciones sociales.

Por las razones antes esgrimidas, puede afirmarse que, pese a la existencia de este marco normativo claramente orientado a erradicar o prevenir la evasión de la obligación a cargo de los patronos de reportar las cuotas sociales, las trabajadoras de *Hermosa Manufacturing* resultaron desprotegidas ante la defraudación de sus cuotas sociales descontadas.

También resulta pertinente destacar el incumplimiento de *Hermosa Manufacturing* de su obligación, como beneficiaria de un DPA, de pagar indemnización, aguinaldo y vacación proporcional en la forma y cuantía establecida en el CT a todas las personas trabajadoras que resultaron afectadas por el cierre total de la empresa; lo anterior, con fundamento en el artículo 29, literal b de la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización.

Por este nebuloso panorama para las trabajadoras de *Hermosa*, éstas decidieron buscar ayuda en la Asamblea Legislativa, donde se efectuaron varias reuniones entre las partes. Sin embargo, dichas gestiones no fueron efectivas para arribar a una solución del conflicto. Además, las afectadas se acogieron a las instancias encargadas de administrar justicia, optando por dos vías: tanto a la instancia penal como a los tribunales laborales, que se analizará con profundidad en el siguiente acápite.

En sede penal, según consta en el *sub iudice*, a finales de julio de 2005, 12 trabajadoras y trabajadores afectados denunciaron ante la FGR al señor Joaquín Montalvo Machado, representante legal de la sociedad, por el delito de “Apropiación o Retención Indevidas de Cuotas Laborales”. Tres meses y 15 días más tarde, el 11 de noviembre, la FGR presentó el requerimiento ante el Juzgado de Paz de Apopa. En dicho escrito, el fiscal mencionó de manera expresa a 42 personas trabajadoras con indicación de sus generales, pero hizo la salvedad de que posiblemente hay otros demandantes, al puntualizar “y otros empleados que reportan las AFP CONFÍA, CRECER, IPSFA e ISSS”.

Resulta oportuno señalar que, en este mismo requerimiento fiscal, se detallaron los montos que se adeudaban. Según un informe presentado por AFP CONFÍA, el 19 de agosto de 2005, la deuda de la referida sociedad ante esta administradora ascendía a US\$152,754.81; que AFP CRECER reportó, en el informe de 24 de agosto 2005, que la deuda que *Hermosa* tenía con ellos era de US\$67,440.87; el IPSFA indicó, el 17 agosto, que el faltante era de US\$431.76; y, finalmente, el ISSS informó el 23 agosto que la misma le debía US\$133,326.40 en cotizaciones por riesgos comunes; invalidez, vejez y muerte; FSV e INSAFORP¹⁷⁶. De esto se advierte que la sociedad *Hermosa Manufacturing* había defraudado al menos US\$353,953.84, sacrificando con ello el derecho a la seguridad y previsión social de sus trabajadores y trabajadoras.

Asimismo, hay que puntualizar que este caso ostenta mucha importancia a nivel nacional porque es la primera vez que a un empresario le imponen una medida cautelar privativa de libertad por retener indebidamente las cuotas laborales de sus empleados y empleadas. Como está consignado en el requerimiento fiscal, el 7 de noviembre de 2005, se giró orden de detención administrativa contra el señor Montalvo Machado, en su calidad de representante legal de la mencionada sociedad, la cual se hizo efectiva el 8 de noviembre del mismo año; sin embargo, unos días más tarde este fue favorecido con una medida sustitutiva durante la audiencia inicial.

El proceso siguió su curso normal, por lo que un año después, el 15 de noviembre de 2006, el Tribunal Tercero de Sentencia de San Salvador dictó sentencia definitiva, declarando culpable al acusado de cometer dicho ilícito, en calidad de autor directo y en perjuicio de las personas trabajadoras de *Hermosa Manufacturing*. A la vez, se estableció una condena en concepto de

¹⁷⁵ Asamblea Legislativa, Decreto Legislativo n.º 130, Reformas a la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización, de 18 de septiembre de 2003, publicadas en el *Diario Oficial* 15 Tomo 362, enero de 2004. Artículos reformados: 3, 17, 31 y 36.

¹⁷⁶ Véase el expediente tramitado por la Sala de lo Penal de la Corte Suprema de Justicia bajo el número de referencia Cas-615-06. Pieza I, Fs.4.

responsabilidad civil, cuya cuantía es de US\$144,724.05. En la misma resolución se le concedió al condenado la suspensión condicional de ejecución de la pena¹⁷⁷.

El 29 de noviembre de 2006, los representantes legales del condenado interpusieron un recurso de casación, que actualmente es el número de referencia 615-Cas-06, ante la Sala de lo Penal de la CSJ y que continúa pendiente de resolución. A la fecha, las trabajadoras continúan en el calvario jurídico de no tener certeza de que esta condena formal de “primera instancia” vaya a materializarse. Lo peor de todo es que aunque la sentencia de la Sala de lo Penal sea confirmatoria de las pretensiones de las personas trabajadoras, muchas de ellas no recibirán los servicios por los que en algún momento pagaron, por ejemplo: según un informe de la Red de Solidaridad de la Maquila, “[a]l menos cinco de estas mujeres perdieron sus viviendas, anteriormente subsidiadas, porque su ex empleador [el señor Montalvo Machado] no remitió sus contribuciones al Fondo de Vivienda Social (sic) a pesar de haber deducido pagos de sus salarios”¹⁷⁸.

1.2. INOPERANCIA DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN CUANTO A LOS RECLAMOS DE ESTABILIDAD LABORAL

Sólo el 23% de trabajadores y trabajadoras afectadas por el cierre de la fábrica iniciaron los respectivos reclamos ante el Ministerio de Trabajo y los Juzgados de lo Laboral. Posiblemente esto responde a que, según la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), las mismas personas trabajadoras de *Hermosa* manifestaron que el representante legal de la sociedad les ofrecía el 60% y, en el mejor de los casos, el 75% del monto total al que tenían derecho, con la condición de que no denunciaran el caso en las instituciones respectivas, porque a las que iniciaran los procesos para reclamar su indemnización no les daría nada¹⁷⁹. Todo ello aunado, como sostiene *Maquila Solidarity*, al hecho de que algunas trabajadoras y trabajadores priorizaron conseguir sus “cartas de recomendación” para conseguir un nuevo empleo, antes de iniciar un proceso judicial en contra de los dueños de la fábrica¹⁸⁰.

De modo que, para efectos de esta investigación, de un total de 64 expedientes judiciales relativos al caso en consideración, se tomó una muestra aleatoria de 25 expedientes, con el fin de analizar su tramitación, a saber: 7 del Juzgado Primero¹⁸¹, 6 del Juzgado Segundo¹⁸², 6 del Juzgado Tercero¹⁸³, 3 del Juzgado Cuarto¹⁸⁴ y 3 del Juzgado Quinto¹⁸⁵, todos de lo Laboral y con sede en San Salvador. De esta muestra, el 88% equivale a trabajadoras y el 12% pertenece a trabajadores. Asimismo, el 24% de los casos seleccionados representan a directivas sindicales. Asimismo, el 88% de las demandas presentadas tienen como fecha de despido el 10 de junio de 2005.

Todos los casos se sustanciaron de forma individual. Además, con base en el 96% de los expedientes seleccionados, puede señalarse que la mayoría de los casos fueron tramitados durante 2005 con la asistencia legal de la PGR. Asimismo, la muestra revela que el 36% de las demandas fueron interpuestas durante junio, y el 60% durante julio, ambos de 2005. El 4% restante lo constituyen demandas presentadas durante 2006, por lo que se interpusieron extemporáneamente, cuando el derecho de acción laboral ya había prescrito¹⁸⁶. A su vez, este último porcentaje refleja la frecuencia con que la parte trabajadora compareció por sí misma al juicio, es decir, sin asistencia legal¹⁸⁷.

¹⁷⁷ De acuerdo al Artículo 77 del Código Penal, dicha figura jurídica opera en los casos de pena de prisión que no exceda de tres años y en defecto de formas substitutivas, tales como arresto domiciliario, trabajo de utilidad pública o multa.

¹⁷⁸ Red de Solidaridad de la Maquila. *Asistencia de emergencia, remediando y previniendo en el caso Hermosa Manufacturing*. Reporte preparado para la Fair Labor Association por la Red de Solidaridad de la Maquila, junio de 2007, p. 16. Véase en la página electrónica: http://es.maquilasolidarity.org/sites/es.maquilasolidarity.org/files/HermosaEspfinal_1.pdf.

¹⁷⁹ Cfr. ORMUSA. *Hermosa Manufacturing: un símbolo de la realidad de miles de trabajadoras de la maquila en El Salvador*. Conversatorio “Propuestas para mejorar los procedimientos de inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”. Concertación por un Empleo Digno en la Maquila, septiembre de 2006.

¹⁸⁰ Cfr. Red de Solidaridad de la Maquila. *Asistencia de emergencia, remediando y previniendo en el caso Hermosa Manufacturing*. Reporte preparado para la Fair Labor Association por la Red de Solidaridad de la Maquila, junio de 2007, p. 7. Véase en la página electrónica: <http://es.maquilasolidarity.org>.

¹⁸¹ De los 12 procesos tramitados por el Juzgado Primero de lo Laboral, los expedientes de la muestra fueron los marcados bajo los números de referencia “344-D-05”, “363-D-05”, “400-D-05”, “404-D-05”, “405-D-05”, “414-D-05” y “419-D-05”.

¹⁸² De los 9 procesos tramitados por el Juzgado Segundo de lo Laboral, los expedientes de la muestra fueron los marcados bajo los números de referencia “1807-I-05”, “2111-I-05”, “2156-I-05”, “2170-I-05”, “21076-I-05” y “984-I-06”.

¹⁸³ De los 16 procesos tramitados por el Juzgado Tercero de lo Laboral, los expedientes de la muestra fueron los marcados bajo los números de referencia “2086-1-I-05”, “2144-1-I-05”, “2160-4-I-05”, “2169-1-I-05”, “2186-3-1-05” y “2496-5-I-05”.

¹⁸⁴ De los 15 procesos tramitados por el Juzgado Cuarto de lo Laboral, los expedientes de la muestra fueron los marcados bajo los números de referencia: “2147-I-05”, “2165-I-05”; y “2185-I-05”.

¹⁸⁵ De los 12 procesos tramitados por el Juzgado Quinto de lo Laboral, los expedientes de la muestra fueron los marcados bajo los números de referencia: “439-IS-05”; “455-S-05”; y “447-S-05”.

¹⁸⁶ Según el Artículo 610 del Código de Trabajo, las acciones de terminación de contrato de trabajo prescriben en 60 días.

¹⁸⁷ El Artículo 373 del Código de Trabajo establece que “[t]oda persona mayor de dieciocho años puede comparecer en juicios laborales por sí o por medio de otra que lo represente”.

Es interesante indicar que, en el caso de las demandas que indicaron como fecha de despido el 10 de junio, no operó la presunción de despido¹⁸⁸, y en el 91.1% de las demandas interpuestas por el despido en la fecha referida aplicó esta presunción. De estas, el 63.67% fueron presentadas el día que vencía la presunción, es decir, el 1 de julio de 2005. El 20% de las demandas en las que no operó la referida presunción, fueron presentadas sin asistencia jurídica profesional¹⁸⁹.

Las pretensiones contenidas en las demandas seleccionadas se referían al pago de salarios adeudados por servicios prestados y no remunerados (88%), al pago de vacación (84%), al pago de indemnización por despido injusto y aguinaldo (ambas 76%), y salarios no devengados por causa imputable al patrono en perjuicio de una directiva sindical (24%).

Si se advierte la frecuencia con la que estas pretensiones fueron alegadas conjuntamente en una demanda, se obtiene que: en el 68% de los casos se solicitó la indemnización, aguinaldo, vacaciones y salarios adeudados; en el 12% se reclamó salarios adeudados y salarios no devengados por causa imputable al patrono en perjuicio de una directiva sindical; el 8% representa, en ambas situaciones, a la petición de indemnización, vacación y aguinaldo, y al requerimiento de vacación, salarios adeudados y salarios no devengados por causa imputable al patrono en perjuicio de una directiva sindical; por último, el 4% se traduce al reclamo único de salarios no devengados por causas imputables al patrono en perjuicio de una directiva sindical.

Siguiendo la línea del proceso, con relación a la fase del análisis que realiza el juez o la jueza sobre la forma de la demanda, es importante señalar que el 44% sufrió prevenciones por parte de los tribunales¹⁹⁰. El 36.36% de éstas se relacionaron con el requerimiento que el juzgado realizó, a la procuradora o procurador de trabajo, de presentar la credencial única que los legitimaba como representantes del Ministerio Público; en otro 36.36%, las prevenciones estuvieron encaminadas a que se presentara la comunicación en la que consta que la PGR daba la concesión de servicios legales a la trabajadora o el trabajador demandante. Mientras que el último 27.27% de estas responden a que el tribunal solicitó una nueva dirección debido a la imposibilidad de notificar a la parte demandada, en el lugar indicado previamente.

Es primordial hacer constar que, de la muestra total, sólo el 4% de los casos seleccionados no logró superar los requerimientos de forma que puntualizó el tribunal, razón por la que fueron declarados inadmisibles¹⁹¹. Esta declaración respondió justamente a que no se pudo proporcionar dirección efectiva donde emplazar a *Hermosa Manufacturing*. Al respecto, según consta en el expediente marcado bajo el número de referencia 984-I-06, la admisión de la demanda —de 30 de mayo de 2006— fue revocada, ya que al intentar la notificación de la audiencia de conciliación al demandado —que funge como emplazamiento—, no fue posible hacerlo porque “[para ese momento] estaban cerradas las instalaciones de la fábrica”. De modo que, el 5 de junio de ese año, la trabajadora demandante en el referido juicio fue notificada de la prevención sobre la presentación de nueva dirección donde notificar al representante legal de la sociedad; tres días más tarde, la trabajadora presentó en su escrito de subsanación la misma dirección que había proporcionado en su demanda, así como la dirección del apoderado general judicial y administrativo del señor Montalvo Machado. El 9 de junio, el señor juez declaró inadmisibles la demanda bajo el argumento según el cual “no habiendo la parte actora subsanado dicha prevención, tomando en cuenta que dar una dirección, en donde la Sociedad ya no atiende sus negocios equivale a no darla”. Sin ánimo de valorar la pertinencia de la otra dirección proporcionada, tiene que señalarse que en esta resolución el juez no fundamentó el rechazo de la segunda dirección, pues no se refirió a ella en su resolución. Al final, como es evidente, en dicho proceso no se llegó a conocer el fondo de las pretensiones por el juez.

¹⁸⁸ Según el Artículo 414 del Código de Trabajo, para gozar de este beneficio, la persona trabajadora cuenta con 15 días hábiles para presentar la demanda.

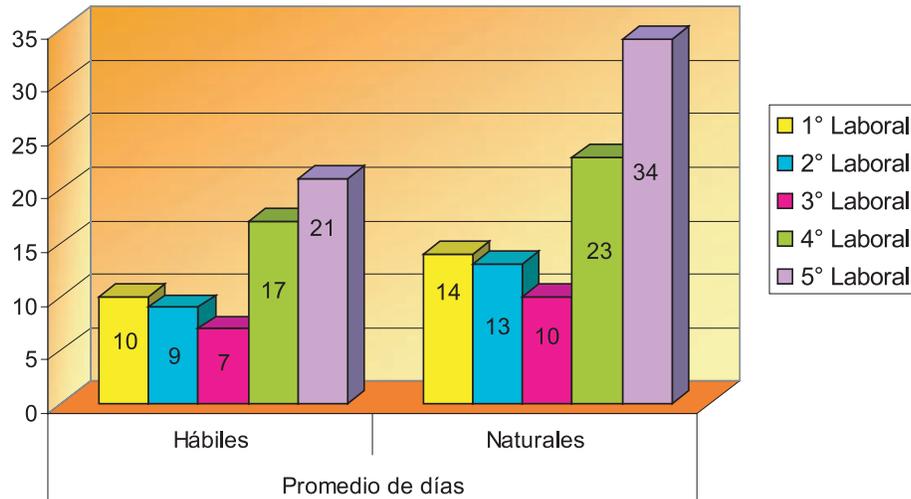
¹⁸⁹ Véase el expediente bajo el número de referencia “984-I-06”, tramitado por el Juzgado Segundo de lo Laboral.

¹⁹⁰ El término jurídico de la prevención debe entenderse como la acción y efecto de prevenir el juez las primeras diligencias de un juicio, relacionadas con el examen de forma que se realiza la demanda.

¹⁹¹ La providencia de inadmisibilidad es una salida anormal del proceso, justificado en vicios formales que no permiten al juez conocer la demanda, quedando expedito el derecho del interesado o la interesada a presentar nuevamente en forma sus pretensiones.

FIGURA No. 7

Tiempo transcurrido desde la interposición de la demanda y su admisión



Continuando el análisis a la luz del proceso laboral, vale destacar que el tiempo promedio que se tardó la admisión de la demanda respecto a la interposición de la misma fue de 13 días hábiles o 19 días naturales (véase Figura n.º 7). El juzgado que más se tardó fue el Quinto de lo laboral, que destinó en promedio tres semanas de trabajo (21 días hábiles) o, dicho de otro modo, le tomó más de un mes (34 días calendario) la admisión de la demanda. Por esta razón, no es de extrañar que, precisamente, en este tribunal se encuentre también el proceso de la muestra en el que más días transcurrieron para tener como parte en el proceso a la trabajadora, contabilizándose 42 días naturales¹⁹². En el otro extremo está el Juzgado Tercero de lo Laboral, que realizó este acto procesal en un promedio de siete días hábiles o 10 días naturales después de depositada la demanda. El plazo más corto en este sentido fue de cinco días (tanto hábiles como naturales), que se encontró en los expedientes 2496-5-I-05 –del Juzgado Tercero de lo Laboral– y 1807-I-05 –del Segundo de lo Laboral–.

No se puede soslayar que, en un 12% de la muestra, se observó la práctica de hacer ampliación o modificación de la demanda por parte de la PGR. Lo curioso es que sólo pasó en el Juzgado Primero de lo Laboral, representando un 42.86% de los casos que conoció esta entidad judicial. Hay que enfatizar que este tipo de hechos retrasaron los procesos –específicamente, el emplazamiento efectivo del patrono– en un promedio de 43 días calendario.

Un ejemplo claro es el expediente 400-I-05. En este, la procuradora de trabajo presentó un escrito de “aclaración” de la demanda. Seis días después, la jueza declaró sin lugar lo solicitado porque “sólo existe ampliación o modificación” de la demanda, por lo que se presentó el verdadero escrito de modificación 15 días antes de la audiencia de conciliación; por esta razón, esta audiencia se dispuso para 28 días después. Otro caso particular fue el proceso con referencia 405-D-05, donde se observó que la modificación de la demanda retardó el proceso un poco más de tres meses, pues la audiencia estaba programada para el ocho de agosto de 2005 y se logró realizar hasta el 14 de noviembre del mismo año.

Otro aspecto a considerar es la falta de razonabilidad del plazo para el emplazamiento. Si bien el CT no establece plazos específicos para efectuar este tipo de actos procesales de comunicación, el artículo 385 dispone que, admitida la demanda, el juez citará “inmediatamente” a conciliación a ambas partes, tomando en cuenta la distancia del lugar en que deba ser citado el demandado.

De acuerdo con los artículos 27 y 209 del Código de Procedimientos Civiles, las diligencias que deban practicarse fuera del territorio del tribunal competente se harán por medio de las comisiones procesales: dirigidas a un juzgado superior (suplicatorio), a uno de igual jerarquía (exhorto) o a uno inferior (provisión u orden). En el presente caso, todas las demandas

¹⁹² Véase el expediente bajo el número de referencia 447-S-05.

laborales contra *Hermosa Manufacturing* se interpusieron en los juzgados laborales del municipio de San Salvador, los cuales tienen competencia territorial en Apopa, municipio donde la sociedad demandada tenía su sede. Por lo tanto, resulta extraño que los Juzgados de lo Laboral de San Salvador se valieran de las comisiones procesales —exhortos y provisiones específicamente— para hacer los respectivos emplazamientos. Al preguntar por los motivos, una secretaria de uno de los juzgados analizados respondió que “era para administrar mejor los recursos del tribunal”. Como se verá a continuación, por esta razón se sacrificó la celeridad de los procesos.

Para el caso en consideración, los Juzgados de lo Laboral de San Salvador requirieron los oficios del juez de paz y del juez de lo civil, ambos de Apopa, así como del juez de paz de Guazapa para la realización de las notificaciones en comento. Fue precisamente en la tramitación de estos exhortos y/o provisiones que se detectaron plazos irrazonables, que contribuyeron a dilatar indebidamente los procesos.

En primer lugar, debe indicarse que sólo dos de los cinco juzgados analizados, a saber: el Segundo y el Tercero de lo Laboral libraron el oficio respectivo el mismo día que lo ordenaron. Mientras que, en los tres restantes, el promedio de días que tardaron en librar oficio respecto a su ordenamiento fue de 11 días hábiles o 18 corridos. El Juzgado Quinto de lo Laboral, con 30 días calendario, fue el que más se tardó para diligenciarlo; mientras que el Primero y el Cuarto tomaron alrededor de 14 y 10 días naturales, respectivamente, para hacerlo.

En segundo lugar, la demora de los procesos se agravó con la negligencia de los juzgados invocados para tramitar los exhortos y/o provisiones, aunado a la dificultad inherente al emplazamiento de los representantes legales en casos de cierres de empresas. Al respecto, tiene que indicarse que ninguno de los exhortos encomendados al Juzgado de lo Civil de Apopa fueron efectivos, bajo el argumento de que “Hermosa había cerrado sus instalaciones”. Sin embargo, gracias a las trabajadoras demandantes, que se vieron forzadas a investigar el nuevo domicilio del representante legal de *Hermosa Manufacturing*, éste finalmente pudo ser emplazado en Guazapa, municipio ubicado aproximadamente a 25 km de San Salvador, lugar donde se encontraba una nueva empresa de la confección de ropa e indumentaria.

De lo anterior se infiere que el emplazamiento efectivo al demandado se realizó únicamente por medio de provisión: el 92% de los cuales fue realizado por el Juzgado de Paz de Apopa y el restante 8% por el Juzgado de Paz de Guazapa.

También los inconvenientes se evidencian cuando en el 29.17% del total de los casos admitidos¹⁹³ hubo dos o más intentos fallidos antes de notificar efectivamente la demanda al patrono. En el 25% de casos, las instalaciones de la empresa se encontraron cerradas al intentar hacer la notificación; en un 25%, se debió a la negligencia de los tribunales —tal como una errónea consignación del nombre de las partes, entre otros—; en el 12.5% se revocó la notificación ordenada por el decreto que oficializó un “puente” vacacional¹⁹⁴ en el sector de trabajadores públicos; y el último 37.5% se debió a la situación peculiar de que, aunque se había notificado efectivamente, al modificarse la demanda se tuvo que librar nuevamente provisión respectiva, lo cual volvía ineficaz la notificación que había ordenado el tribunal en un primer momento.

Por ejemplo, en un caso¹⁹⁵ se reportaron tres intentos de notificación: en el primero, pese a que fue debidamente diligenciado del Juzgado de Paz de Apopa, se revocó la notificación por una ampliación a la demanda por parte de la procuradora de trabajo; el segundo intento, ejecutado por el Juzgado de lo Civil de Apopa, falló porque las instalaciones de la empresa se encontraron cerradas. Por lo tanto, como se refirió antes, se exigió una nueva dirección a la demandante y ésta proporcionó una correspondiente a la jurisdicción de Guazapa, donde finalmente se pudo emplazar al representante legal de *Hermosa* con los oficios del Juzgado de Paz de ese municipio.

Llama la atención que la muestra de casos seleccionados refleja que las entidades judiciales donde se dan los inconvenientes al momento de notificar son exclusivamente los Juzgados Primero y Quinto de lo Laboral. En detalle, el 71.43% de los expedientes tramitados por el Juzgado Primero de lo Laboral presentaron alguno de los problemas referidos. Por su parte,

¹⁹³ El expediente marcado bajo el número de referencia 984-1-06 quedó excluido, porque fue declarado inadmisibile.

¹⁹⁴ De conformidad con el Decreto n.º 806 de 2005, se laboró el día sábado 10 de septiembre, en compensación del día viernes 16 de septiembre del mismo año.

¹⁹⁵ Marcado con el número 405-D-05.

el Juzgado Quinto de lo Laboral tuvo un 66.67% de inconvenientes al momento de emplazar al patrono. Al respecto, resulta indispensable monitorear y evaluar a los jueces y empleados de dichos tribunales, pues su desempeño es muy deficiente.

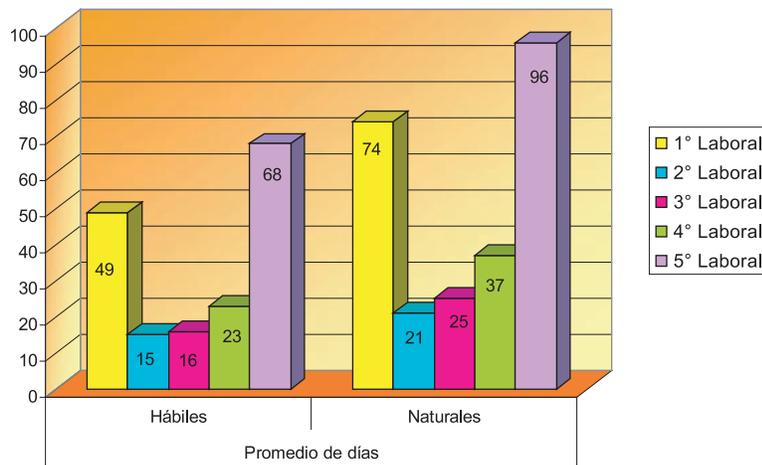
En fin, lo irrazonable del tiempo que tardó esta fase procesal en los expediente de *Hermosa Manufacturing* se traduce en que, en promedio, desde la admisión de la demanda hasta la notificación al demandado, ésta demoró alrededor de 22 días hábiles o 33 corridos. En esta misma línea, se constató que los tribunales que más se tardaron fueron el Primero y el Quinto de Lo Laboral, ya que lo ejecutaron en 61 y 63 días naturales, respectivamente. Mientras que a los Juzgados Segundo y Tercero de Lo Laboral, que fueron más céleres, este acto les tomó nueve y 15 días naturales para realizarlo, en ese orden.

Como muestras significativas de estas anomalías se tiene: en el proceso 363-D-05, el tiempo transcurrido entre la admisión de la demanda (17 de junio) hasta la efectiva notificación del misma (ocho de agosto) fue de casi dos meses, todo porque, en un primer intento de notificación, hubo una consignación errónea del nombre del señor Montalvo por parte del tribunal. En la causa 439-IS-05, pasaron cerca de tres meses para que se notificara efectivamente al patrono (del 18 de julio al 27 de octubre), debido a que un día antes de una audiencia programada para el 30 de agosto, el tribunal advirtió que “no había librado oficio” con el que se notificaría al demandado. Por último, en el expediente 405-D-05 —que fue el que más se tardó—, el auto de admisión de demanda se decretó el 11 de julio de 2005; sin embargo, la notificación legal a la parte demandada se efectuó en fecha 25 de octubre de 2005, o sea, tres meses y medio después de emitido el auto.

Bajo estos resultados, no es de sorprenderse que el período comprendido desde la interposición de la demanda hasta que el patrono fue notificado de la audiencia conciliatoria fuera mayor que el anterior, siendo su promedio de 34 días hábiles o 51 naturales. Dicho de otra forma, *Hermosa Manufacturing* se percató de la demanda luego de haber transcurrido cerca de dos meses desde de que la persona trabajadora interpuso la demanda. En esta variable, el comportamiento por juzgado se mantiene, en razón de que el Primero y el Quinto de lo Laboral son los menos eficientes, teniendo promedios que triplican y cuadriplifican a los promedios de los Juzgados Segundo y Tercero de lo Laboral, que lo realizan con más agilidad (véase Figura n.º 8).

FIGURA No. 8

Tiempo transcurrido desde la interposición de la demanda y la notificación al patrono.



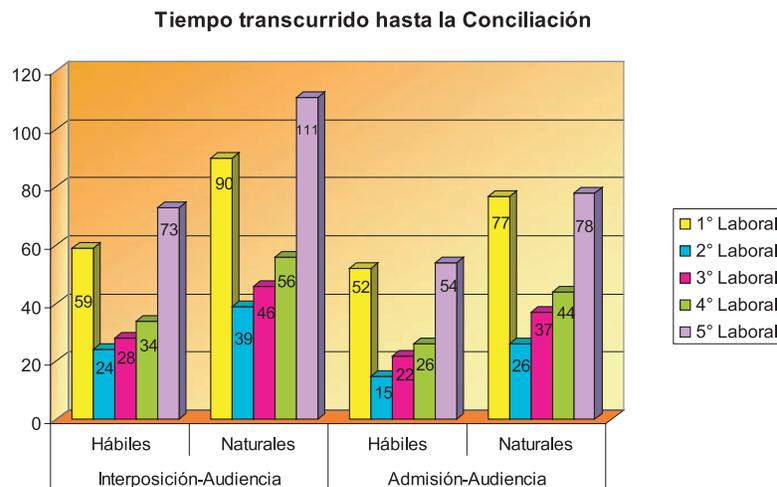
En esta lógica, conviene hacer además una lectura sobre el tiempo transcurrido desde la interposición de la demanda hasta la audiencia de conciliación. Aquí, las trabajadoras y los trabajadores tuvieron que esperar en promedio más de tres meses (69 días) para llegar a la primera fase procesal donde, en teoría, se encuentran cara a cara con su antiguo patrono, porque los juzgados tardaron cerca de 44 días hábiles en diligenciarla. En este punto, el rango que se observó en la muestra para arribar a esta etapa desde el depósito de la demanda fue de 23 a 140 días¹⁹⁶.

¹⁹⁶ Véanse los procesos 1807-I-05 y 405-D-05, respectivamente.

Como siempre, hubo discrepancias en los tiempos transcurridos, según el tribunal que conoció de las causas. Así, mientras los Juzgados Segundo y Tercero de lo Laboral pudieron realizar la conciliación en un mes o mes y medio, los Juzgados Primero y Quinto de lo Laboral la hicieron hasta tres ó cuatro meses después de que la parte actora interpuso la demanda (véase Figura n.º 9). En definitiva, entre más tiempo pase entre estos dos actos procesales, más desesperado puede estar el trabajador o la trabajadora, porque hasta en este momento comienza a “sentir” que su juicio inició.

No puede obviarse que, posiblemente, lo anterior responde a los problemas que se tuvieron con la notificación. Por ejemplo, en el expediente 419-D-05, la primera fecha de audiencia había sido programada para el 29 de agosto de 2005, pero ésta no se realizó hasta el 7 de noviembre del mismo año; de lo que se deduce que se tardó dos meses y medio más de lo que se tenía dispuesto. En otro, el expediente 455-S-05, la conciliación estaba dispuesta para el día 16 de septiembre; en vista de que ese día fue afectado por un “puente” vacacional para los empleados públicos, se tuvo que reprogramar la audiencia un mes y medio después, es decir, el tres de noviembre de 2005. Es más, en ocasiones, los inconvenientes al momento de notificar llegaron al extremo de retardar por más de tres meses la realización de esta audiencia. En el proceso 363-D-05, por ejemplo, la trabajadora esperó más de cuatro meses para llegar a la audiencia de conciliación con el representante legal de la sociedad, para que este no compareciera cuando por fin ésta se realizó.

FIGURA No. 9



Asimismo, dentro de la muestra, fue una tendencia que desde la admisión de la demanda hasta la audiencia de conciliación transcurrieran alrededor de 39 días hábiles o 52 días naturales. No obstante ello, hay juzgados donde el promedio de este lapso sobrepasó los 75 días calendario (dos meses y medio), como los consabidos Primero y el Quinto de lo Laboral de San Salvador. Mientras que, nuevamente, el Juzgado Segundo de lo Laboral presentó el menor promedio de tiempo (26 días calendario), seguido por el Tercero y el Cuarto de lo Laboral, con más de 34 y 44 días, respectivamente (véase Figura n.º 9). Este hecho es importante, porque la fecha de la audiencia conciliatoria se establece en el auto de admisión de la demanda. Por ejemplo, desde esa óptica, el Juzgado Segundo de lo Laboral programa las audiencias de cada proceso al menos con 15 días hábiles de anticipación¹⁹⁷; mientras que los Juzgados Primero y Quinto, en los procesos en los que no hubo problemas en la notificación, las planifican con 32 y 35 días hábiles, respectivamente.

Por otro lado, aunque conste en los resultados del estudio que el patrono tuvo conocimiento al menos 20 días antes a la realización de la audiencia, lamentablemente, de los 24 casos en que hubo cita para la misma, la patronal se abstuvo de asistir en el 95.8%. La excepción es sólo el 4.2% de los expedientes, en los que, pese a la concurrencia de la representación patronal, no se pudo llegar a algún arreglo judicial¹⁹⁸.

¹⁹⁷ Fue precisamente en este tribunal donde se encontró el menor período transcurrido dentro de esta variable, con 13 días hábiles o 19 naturales.

¹⁹⁸ Véase el expediente tramitado por el Juzgado Tercero de lo Laboral, marcado con el número de referencia 2,169-S-I-05.

De igual forma, en todos los casos seleccionados, las demandas fueron contestadas en sentido negativo y fueron interpuestas excepciones: 1) no ser la parte actora legítimo contradictor, 2) informalidad manifiesta de la demanda, 3) ilegítima acreditación de la personería con que actúa la procuradora de trabajo, y 4) terminación del contrato sin responsabilidad patronal. En el 66.67% de los casos de la muestra, se interpusieron las cuatro excepciones. En el 25% de las contestaciones a la demanda, contenían tres de las excepciones antes mencionadas, excluyendo la referida a “Ilegítima acreditación de la personería con que actúa la Procuradora de Trabajo”. En el 4.17%, resultaron alegar tres excepciones, pues se optó por no interponer la relativa a “Informalidad manifiesta de la demanda”. En el último 4.17%, únicamente figuraban dos excepciones: “No ser la parte actora legítimo contradictor” e “Informalidad manifiesta de la demanda”.

Asimismo, se observó como práctica reiterada de *Hermosa Manufacturing* que, durante la tramitación de los juicios, su escrito de contestación de la demanda se presentó después de vencido el término establecido por la ley, que, para tales efectos, es el mismo día de celebración de la audiencia conciliatoria o hasta el día siguiente (artículo 392, inciso 3.º).

El no cumplimiento del plazo para contestar la demanda se constató en el 50% de los casos examinados. Bajo esta razón, los tribunales procedieron a declarar rebelde a la parte demandada. Sin embargo, esta declaración no fue realizada sino hasta cuatro días después de la audiencia de conciliación, pese a que según el CT debe hacerse pasados dos días de la misma.

En términos simples, “la rebeldía” significa que ante la incomparecencia de la parte demandada, pese a su notificación legal, el proceso sigue su curso sin la intervención de la misma. Sin embargo, para que esta opere tiene que ser notificada a la parte declarada rebelde, en este caso el señor Montalvo Machado. En el caso *sub examine*, el 95.83% de las declaratorias de rebeldía no funcionaron, ya que todas fueron notificadas vía provisión —que por su lentitud u otro de sus inconvenientes, antes señalados— imposibilitó que el proceso siguiera como lo declara la ley. De modo que éste sólo avanzó cuando el demandado por fin intervino.

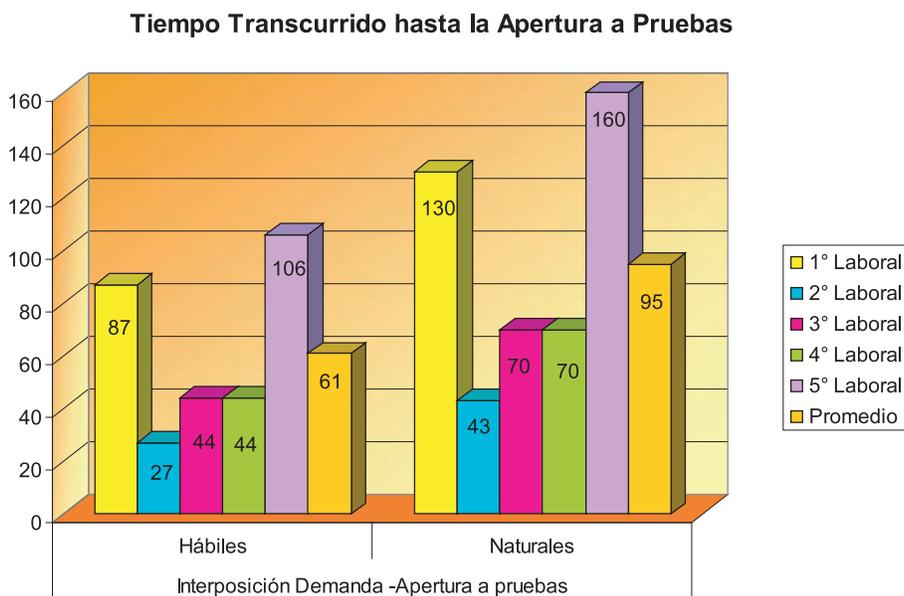
Se destaca el expediente marcado bajo la referencia 344-D-05, cuya declaratoria de rebeldía fue decretada el 28 de julio de 2005; por lo que el 26 de agosto de ese año se libró oficio al Juzgado de lo Civil de Apopa para que la notificara, el que hasta el 8 de septiembre remitió el exhorto sin diligenciar porque “la sociedad demandada t[enía] aproximadamente tres meses de haber cerrado operaciones”. Por ello, la apertura a pruebas no ocurrió hasta el 27 de septiembre del mismo año, luego de que la sociedad demandada contestara la demanda.

Si en la mayoría de casos la rebeldía no produjo la “apertura a pruebas”, es evidente que las entidades judiciales no entablaron juicio hasta la contestación de la demanda. Según este estudio, resulta indispensable puntualizar que *Hermosa Manufacturing* tomó 22 días —en promedio— para contestar la demanda luego de la audiencia de conciliación. Si a esta situación se le suma que, en promedio, los tribunales analizados —excepto el Juzgado Primero de lo Laboral— tardaron 4 días para abrir a pruebas el proceso luego de recibir la contestación de la demanda, se tiene que desde la audiencia conciliatoria hasta la apertura a prueba pasaron alrededor de 26 días en promedio. Aquí es importante aclarar que se separó el Juzgado Primero de lo Laboral porque es la única entidad judicial —de las analizadas— que no ordena la apertura a pruebas en el mismo auto donde se admite el escrito de contestación de la demanda, por lo que su promedio es 30 días después de recibido este escrito de contestación. En este juzgado, pasaron 33 días desde la audiencia conciliatoria hasta la apertura a pruebas.

Con base en este argumento, puede sostenerse con facilidad que a partir de la disfunción de la “rebeldía”, sumado a la actitud procesal de la patronal, se contribuyó a demorar los procesos del caso *Hermosa*, puesto que el avance del mismo dependió casi exclusivamente de su comparecencia ante el tribunal.

En la observación de los expedientes, también se constató que, desde la audiencia de conciliación hasta la apertura a pruebas, pasaron alrededor de 18 días hábiles o 25 días calendario. Siguiendo con la tendencia descrita en todas las fases estudiadas: los Juzgados Primero y Quinto de lo Laboral fueron los menos eficientes, pues en ellos este período de tiempo fue de 41 y 50 días naturales, respectivamente. En el otro extremo, se encontró el Juzgado Segundo de lo Laboral, que lo tramitó en cinco días.

FIGURA NO. 10



En suma, el análisis demuestra que desde la fecha de interposición de la demanda hasta que el tribunal abrió a pruebas pasaron, aproximadamente, más de tres meses (95 días corridos). No obstante, los extremos de duración marcados dentro de este rango fueron: 25 días y 260 días¹⁹⁹ (véase Figura n.º 10). Resulta obvio que los 160 y 130 días calendario que tardaron los Juzgados Quinto y Primero de lo Laboral son irrazonables cuando se comparan con los 43 días del Segundo de lo Laboral; en cambio, los Juzgados Tercero y Cuarto de lo Laboral se encuentran por debajo de la media de la muestra, aunque utilizan un 63% más del tiempo que le tomó al Segundo de lo Laboral.

Ahora bien, hay que subrayar que, en la mayoría de causas, los procuradores y las procuradoras de trabajo se limitaron a ofrecer como medios de prueba la declaración de testigos y solicitaron absolución de pliego de posiciones al representante legal de la sociedad. Solo en el 37.5% de los casos que se abrieron a prueba se incluyó prueba documental; de estos, el 55.55% representan las demandas de las directivas sindicales, con su respectiva certificación extendida por la Dirección General de Trabajo del MINTRAB, en la que constan los nombramientos de las demandantes como directivas sindicales.

Del total de casos de la muestra que llegaron a la etapa probatoria, el 16.67% proporcionó el informe de planilla que reflejaba el estado de cuenta individual de cotizaciones al ISSS; el 8.3% contenía un acta de inspección especial realizada por el MINTRAB para verificar la reanudación de labores por parte de las trabajadoras de *Hermosa*, tras haberse declarado la ilegalidad de la supuesta "huelga"; y en el 4.16% de los casos se proveyó de un informe sobre el estado de las cotizaciones a una AFP.

Otras pruebas documentales encontradas fueron: certificación de las diligencias de la calificación de huelga iniciada por el representante legal de *Hermosa Manufacturing*, Salvador Montalvo, y una certificación expedida por el Registro de Comercio en la que consta que el señor Montalvo, en calidad de "administrador único propietario de la sociedad *Hermosa Manufacturing* (...)", ha decidido constituir, junto a otra persona, una nueva sociedad dedicada a la maquila de la confección de ropa e indumentaria.

En el 21% de los expedientes seleccionados que llegaron a la etapa probatoria, se constató que los testigos ofrecidos por la parte demandante no se presentaron a la audiencia, aunque fueron debidamente citados. Una posible causa de ello puede estar relacionada con la falta de tiempo suficiente para que el procurador de trabajo convoque a sus testigos y los prepare para su deposición. Debido a la manera en que está diseñado el proceso laboral, las citaciones para la audiencia de examen de testigos generalmente son notificadas un día antes de la fecha programada para celebrar dicho acto procesal: en el 75%

¹⁹⁹ Véanse los expedientes marcados bajo las referencias 1807-I-05 y 439-IS-05, respectivamente.

de los casos seleccionados, se verificó esta situación. Aunque según declaraciones de procuradores auxiliares de trabajo, se “sabe que seis días después de la notificación de apertura a pruebas estará programada la Audiencia de Testigos, por lo que anticipan a los trabajadores o trabajadoras de la fecha probable de presentación de testigos”, dichos que se contradijeron en el grupo focal que se realizó en el marco de esta investigación.

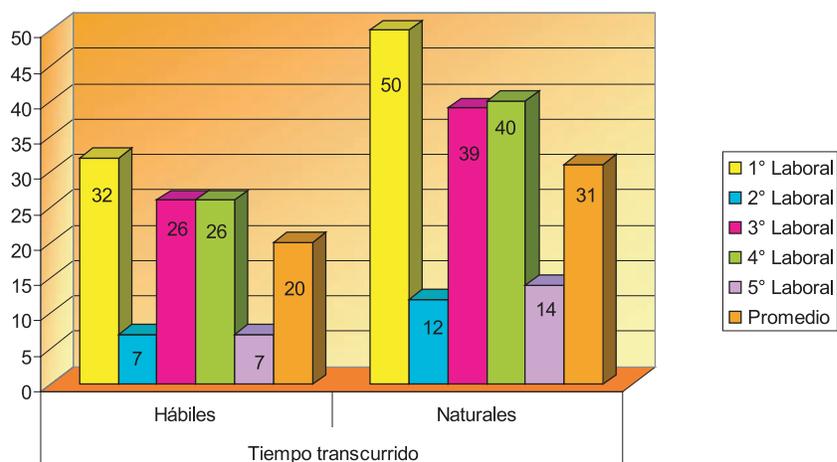
Por otro lado, en el 47.7% de los procesos en que efectivamente comparecieron los testigos propuestos por la parte trabajadora, el juez o la jueza desestimó sus declaraciones; esta situación ocurrió en su totalidad en los Juzgados Primero y Quinto de lo Laboral. En otras palabras, el 52.6% de los testimonios fueron valorados por los tribunales, principalmente por los Juzgados Tercero y Cuarto de lo Laboral.

Entre las razones esgrimidas por los operadores de justicia para desestimar tales declaraciones, se encontraron, entre otras, las siguientes²⁰⁰: “testimonio insuficiente para sustentar las pretensiones de la parte actora”, “testimonio inconsistente”, “los testigos no fueron unánimes ni contestes”, “los testigos fueron contradictorios en sus declaraciones”, “los testigos de la parte trabajadora no tienen suficiente valor probatorio”, “los testigos resultaron deficientes porque manifiestan que la trabajadora laboró para Joaquín Montalvo y no para *Hermosa Manufacturing*, por lo que sus dichos no se toman en cuenta”, “en los testimonios se hace alusión a un despido indirecto, y no a un despido injusto [como se había alegado en la demanda]”, “los testigos no son conformes ni contestes en cuanto a manifestar los días que la trabajadora laboraba, que si el pago era mensual o catorcenal, fecha de despido y salarios adeudados, por lo que sus declaraciones no merecen fe”, los “testigos no son prueba idónea”.

En lo referente a la prueba de absolución de posiciones, en el 100% de los casos analizados²⁰¹, la PGR utilizó dicho medio probatorio. En todos los casos, el representante legal acudió a la audiencia de absolución; pero en el 62.5% de estos, concurrió hasta la segunda cita. Aquí se vislumbra otra actividad procesal cuestionable de la parte patronal, que sólo sirvió para retrasar considerablemente el proceso, con una media de 20 hábiles o 31 días calendario (véase Figura n.º 11). Extrañamente, bajo esta lupa, se ve que el Juzgado Quinto de lo Laboral, en conjunción con el Segundo de lo Laboral, fueron los tribunales que más rápido reprogramaron la segunda cita; pero, de nuevo, el Juzgado Primero, con un promedio de 50 días, fue el que más se tardó en volver a disponerla.

FIGURA NO. 11

Días entre la 1ª y 2ª cita para absolución del pliego de posiciones del patrono



²⁰⁰ Véanse los expedientes marcados bajo las referencias 405-D-05; 2,176-1-05; 404-D-05; 400-D-05; 414-D-05; 1807-1-05 y 447-S-05.

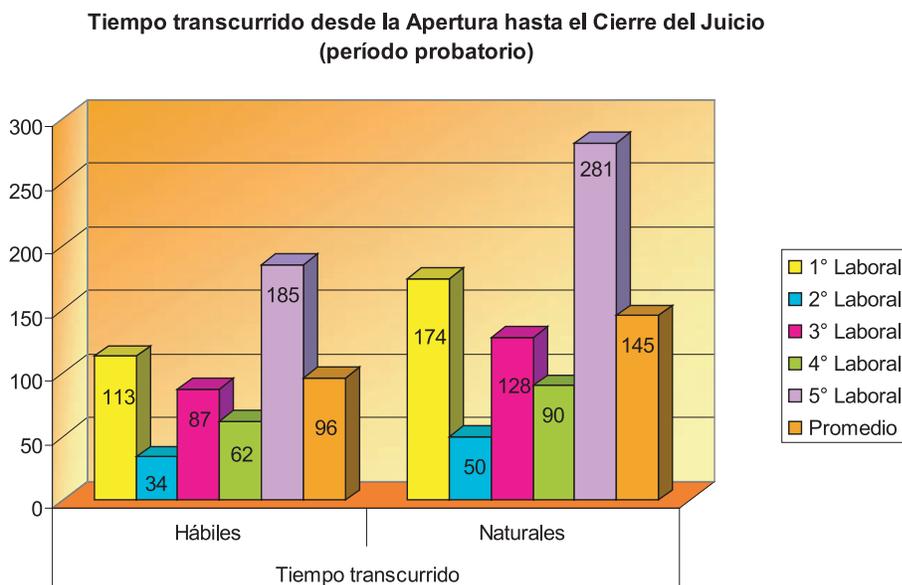
²⁰¹ El expediente marcado bajo el número de referencia 984-I-06 quedó excluido porque fue declarado inadmisibile.

Asimismo, del análisis de los expedientes puede afirmarse que recurrir a este tipo de prueba por parte de la PGR no resultó beneficioso para acreditar los extremos planteados en la demanda, en tanto que el representante legal de la empresa siempre alegó desconocer a las trabajadoras y negando que haya existido un vínculo laboral entre éstas y la sociedad demandada.

Sobre lo anterior, conviene hacer énfasis en las contradicciones detectadas en el planteamiento de la patronal durante el juicio: por un lado, en la contestación de la demanda alegó la excepción “terminación del contrato sin responsabilidad patronal” (en el 96% de los casos), lo que constituye un reconocimiento explícito de la existencia de la relación laboral, aunado a otras alusiones tales como “la trabajadora abandonó su trabajo”. Pero por otro lado, durante la absolución de posiciones, negó que la trabajadora haya prestado sus servicios a la empresa. Tal actuación pone de manifiesto la falta de idoneidad de esta prueba, pues no existen mecanismos legales para prevenir que la persona absolvente del cuestionario afirme hechos falsos o niegue los verdaderos ante la autoridad de un juez. En todo caso, como ocurrió en algunos casos resueltos en beneficio para el trabajador o la trabajadora, el juez o la jueza puede utilizar la sana crítica para encontrar una solución justa a este tipo de contradicciones.

En cuanto a la actitud procesal del demandado, se observó que en este caso ofreció generalmente prueba testimonial, salvo en el porcentaje de casos en que fue declarado rebelde. Pero *Hermosa* solicitó, en todos los procesos que llegaron a la fase probatoria, la práctica de absolución del pliego de posiciones para el trabajador o la trabajadora demandante. Esta prueba trajo consigo que, ante la incomparecencia reiterada –en las dos citas– del trabajador y la trabajadora, un 8.33% se declarara contumaz y confeso²⁰² a la parte trabajadora.

FIGURA No. 12



Siguiendo el hilo conductor del juicio, tiene que puntualizarse que la declaratoria del cierre del proceso se dio en promedio casi cinco meses después de darse su apertura (véase Figura n.º 12); pese a que, según el inciso final del artículo 396 del CT, este período será de ocho días. Sin lugar a dudas, en esta fase procesal es que el proceso laboral se alarga, ya que al comparar con el número de días calendario que tarda desde la interposición de la demanda a la apertura a pruebas (95 días), con la duración de todo el período probatorio (145 días) se da cuenta que justamente éste consume un 52% más que el tiempo de la primera etapa procesal citada. Asimismo, si se suman ambos promedios puede sostenerse que desde el momento que se dejó la demanda en la oficina de recepción hasta la emisión del auto que cierra el juicio pasan al menos 240 días, es decir, ocho meses.

²⁰² La declaración de “contumaz” trae consigo la consecuencia jurídica de ser declarado confeso si el interrogatorio presentado por la contraparte en el juicio conduce a ello.

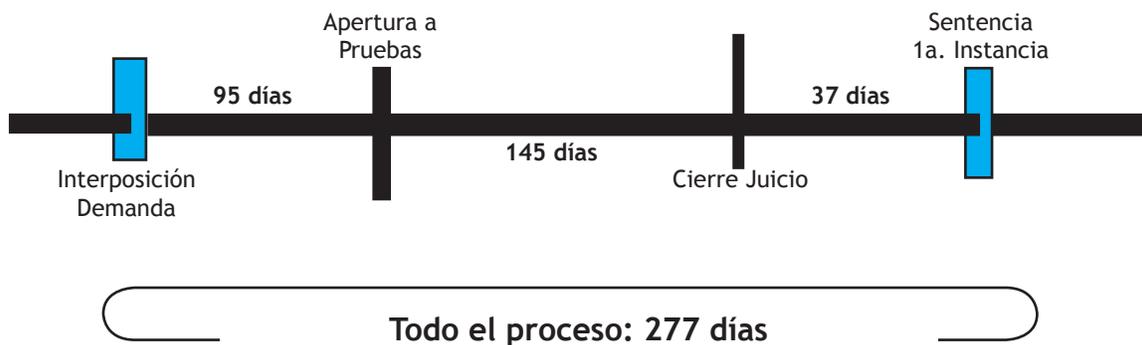
Al analizar al juzgado que más se ha tardado en tramitar los juicios —el Quinto de lo Laboral— con soltura puede sostenerse que han pasado en promedio un año y dos meses (441 días), desde que la parte trabajadora tuvo la ilusión de resolver a la mayor brevedad posible el conflicto laboral con el representante de *Hermosa Manufacturing*. Asimismo, en el Juzgado Primero de lo Laboral tuvieron que pasar un poco más 10 de meses (304 días) antes de declarar cerrado el período probatorio. Le sigue, en esa línea, el Juzgado Tercero de lo Laboral y luego el Cuarto de lo Laboral, con seis y cuatro meses de promedio, respectivamente. Por último, el Juzgado Segundo de lo Laboral, que logró diligenciar las causas en un período cercano a tres meses.

Ahora bien, el tiempo que transcurrió desde el cierre del proceso hasta la emisión de la sentencia fue de 25 días hábiles o 37 días naturales, promediando los tiempos de todos los juzgados. Claro que, como ha pasado, hay una marcada diferencia entre ellos, mientras que los Juzgados Segundo y Tercero de lo Laboral tardan menos de cinco días hábiles —en cuatro y siete días naturales aproximadamente—; los Juzgados Primero y Cuarto de lo Laboral emiten su sentencia en 21 y 23 días hábiles, que se traducen en 33 y 41 días calendario, respectivamente. El Quinto de lo Laboral sobrepasa los límites de lo esperado, ya que en esta ocasión su promedio ronda 67 días hábiles, es decir, 100 días corridos.

En fin, según el análisis de los plazos judiciales en primera instancia de los juicios originados en el caso *Hermosa Manufacturing*, el tiempo que en promedio se lleva para tramitar un proceso desde la interposición de la demanda hasta que el juzgado emite una sentencia es de 277 días en promedio o, en otros términos, nueve meses y una semana (véase Figura n.º 13).

FIGURA No. 13

Línea de tiempo del proceso laboral en primera instancia



Esta variable en función de cada tribunal demuestra que:

- El Juzgado Primero de lo Laboral tiende a tramitar los procesos en 337 días calendario: 130 días desde la interposición de la demanda a la apertura a pruebas, 174 días de período probatorio y 33 para dictar sentencia.
- El Juzgado Segundo de lo Laboral suele conocer un proceso en 97 días, de los cuales 43 días corresponden al período de interposición de la demanda y la apertura a pruebas, 50 días al término probatorio y cuatro para en emitir la sentencia definitiva.
- El Juzgado Tercero de lo Laboral ventila un proceso en 205 días: 70 días en la fase previa al juicio, 128 días en la fase probatoria y siete en la que emite sentencia.
- El Juzgado Cuarto de lo Laboral dirime una causa en 201 días, utilizando: 70 días desde su inicio hasta la apertura a pruebas, 90 días para la etapa probatoria y 41 en dictar su sentencia.
- El Juzgado Quinto de lo Laboral realiza su labor en 641 días. En detalle: 160 días a partir de la interposición de la demanda hasta el inicio del período probatorio, 281 días en éste y 100 días para fallar definitivamente.

Por otro lado, del resultado del proceso se desprende que el 60% de los fallos en primera instancia fueron desfavorables para la parte trabajadora. En detalle, de estas causas perdidas para los demandantes, el 93.33% absolvieron a *Hermosa Manufacturing* de responsabilidad y el 6.67% restante no logró pasar del examen preliminar de formas, por lo que fueron declarados inadmisibles²⁰³. En otras palabras, sólo el 40% de los casos tramitados fueron ganados por la parte trabajadora en primera instancia. Sin embargo, en el 30% de estos últimos, sólo se reconocieron todas las pretensiones planteadas en las demandas²⁰⁴.

Si se analizan, en función del género, los resultados de la muestra en primera instancia, se advierte que el 66.66% de las causas iniciadas por los hombres trabajadores resultaron desfavorables, pero de los que fueron acogidos (33.33% de la muestra) sus pretensiones fueron reconocidos en su totalidad. Mientras que, en el caso de las mujeres trabajadoras, el 54.54% de los procesos que consignaban sus reclamos fueron desestimados por el tribunal. De modo que, a simple vista, se observa una leve diferencia positiva 12.12% a favor de las trabajadoras; pero cuando se estudia a profundidad se constata que sólo en el 22.22% de las causas ganadas por estas se reconocieron —en esta instancia— todas sus pretensiones.

Ahora bien, si se examina el comportamiento de los resultados por pretensión de las trabajadoras y los trabajadores demandantes, se constata que: en el 79.17% de los casos seleccionados que llegaron a sentencia definitiva en primera instancia, se solicitó indemnización por despido injusto, pero en el 63.16% de éstos el reclamo fue declarado “no ha lugar”. También, con base a la misma cantidad de causas que llegaron a sentencia, el 87.5% incluía el reclamo del pago de vacaciones, pero esta pretensión no se reconoció en el 61.9% de las mismas. En el 63.86% de las demandas que contenían la pretensión de aguinaldo, éste no se concedió. El peor de los casos se lo llevó el requerimiento de salarios adeudados por servicios prestados y no remunerados por causa imputable al patrono; pese a que estuvo presente en el 91.66% de las demandas que fueron conocidas por los Juzgados de lo Laboral, éste no fue reconocido en el 81.82% de las causas.

Es preciso explicar que, en el caso de los salarios no devengados por causa imputable al patrono en perjuicio de una directiva sindical en conjunción con el año de garantía adicional, pese a que estuvo presente en el 20.8% de los casos con sentencia en primera instancia, sólo el 40% no fue reconocido.

Igualmente, vale destacar que respecto de los salarios caídos durante la instancia —con base en el artículo 420 del CT— los tribunales los reconocieron de oficio en siete expedientes, lo que representa un 29.17% de los terminados en sentencia definitiva. En todos los casos en que se le otorgó este derecho en primera instancia, este se tradujo en US\$176.40, ya que se les reconocieron los 35 días de que habla la ley, pese a que como se verá abajo el proceso duró más. En el otro extremo están las sentencias que llegaron hasta casación, donde se les reconoció a la trabajadora: US\$368.00 en concepto de “salarios caídos en ambas instancias y en casación”, en conversión de 73 días por el salario diario que operaba para aquella época (US\$5.04).

Es sorprendente que las decisiones de primera instancia varían según el tribunal, aunque se trate del mismo problema. En detalle, puede afirmarse que todas las sentencias emitidas por los Juzgados Primero y Quinto de lo Laboral fueron absolutorias para *Hermosa Manufacturing*. Las sentencias emitidas por la primera entidad judicial fueron apeladas y confirmadas por la Cámara Primera de lo Laboral. En cuanto a las decisiones del Juzgado Quinto de lo Laboral, fueron apeladas el 66.67% y, al igual que los fallos del Juzgado Primero, fueron confirmados por la Cámara Primera de lo Laboral.

En el Juzgado Segundo, se tuvieron los siguientes resultados en función de la parte trabajadora: el 33.33% de casos ganados por la parte demandante, el 50% de ellos perdidos y el 16.67% declarados inadmisibles. Las causas ganadas fueron apeladas; en el 50% se confirmó el fallo porque se declaró desierta la apelación y en el otro 50% se revocó la decisión, por lo que la parte demandante perdió, sin que esta presentara recurso de casación. De los casos perdidos en primera instancia, solamente se apelaron el 66.67%, obteniendo como resultado que el 50% fuera confirmado y el 50% restante le concedió la razón a la parte trabajadora, pero sólo en una pretensión. En cuanto a la inadmisibilidad, se apeló y confirmó en la Cámara Primera de lo laboral.

En cambio, en el Juzgado Tercero, el 83.33% concedió la razón a las personas trabajadoras, que fueron en un 100% apelados por los representantes de la patronal. Sin embargo, la Cámara Segunda de lo Laboral confirmó todas las sentencias del *a quo*.

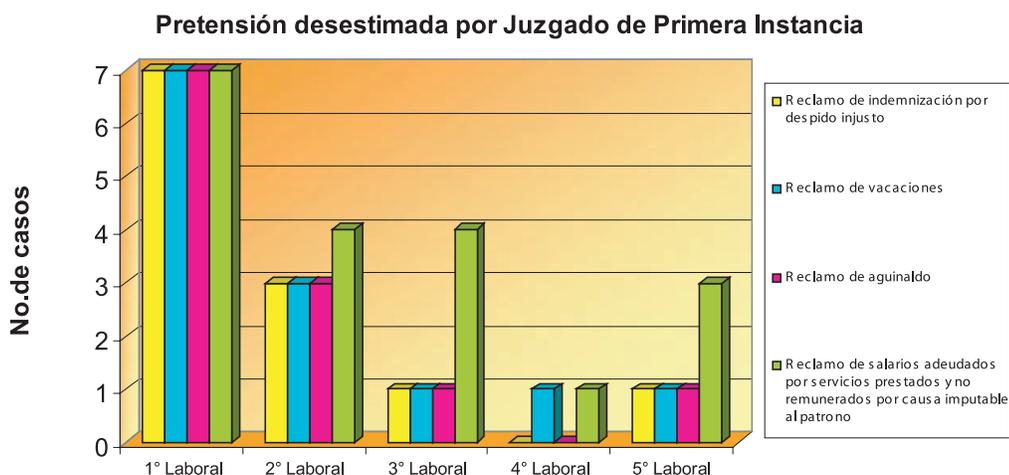
²⁰³ Expediente tramitado por el Juzgado Segundo de lo Laboral marcado bajo el número de referencia “984-1-06”.

²⁰⁴ Véanse los expedientes marcados bajo los números de referencia: “2186-3-1-05”, “2160-4-1-05” y “2165-1-05”.

Un 20% de este resultado se debió a que la apelación fue declarada desierta. En el 16.67%, que fue desfavorable para los actores, bajo el argumento de que “el trabajador fue declarado contumaz”, también se apeló, pero fue confirmado por el tribunal de alzada.

El comportamiento de los resultados en el Juzgado Cuarto de lo Laboral demuestra que en todas las causas concedió la razón a los trabajadores y las trabajadoras. Sin embargo, fueron apelados en su totalidad, con los resultados siguientes: el 33.33% se confirmó y el restante 66.67% fue modificado, de modo que se otorgó la razón al peticionario en algunas pretensiones; pero no en otras, lo que puede valorarse como un detrimento en el resultado para los demandantes. De estos expedientes, el 50% fue casado por la Sala de lo Civil, la que a su vez lo volvió a modificar, dándole la razón en algunos puntos al peticionario y en otros absolviendo a la demandada.

FIGURA No. 14



Cuando se interpretan los datos para obtener la frecuencia relativa con la que cada Juzgado de Primera Instancia desestimó las pretensiones de los demandantes (véase Figura n.º 14), se obtiene que:

- a. En relación con el reclamo por indemnización por despido injusto, los Juzgados Primero y Quinto de lo Laboral no lo reconocieron en el 100% de los casos tramitados que contenían esa pretensión; el Juzgado Segundo de lo Laboral lo declaró “no ha lugar” en el 60% de los expedientes con iguales características; el Juzgado Tercero de lo Laboral desestimó el 20% de las causas que lo reclamaban; y el Juzgado Cuarto de lo Laboral condenó a la empresa, declarando su responsabilidad y ordenando el pago de la indemnización en los casos que tenían este tipo de pretensión.
- b. En cuanto al pago de vacaciones, al igual que el anterior, los porcentajes se repiten para los Juzgados Primero y Quinto, y Segundo de lo Laboral, ya que los dos primeros no concedieron este derecho que los demandantes alegaban; el Juzgado Segundo de lo Laboral, en un 60%, no lo consideró en su sentencia. Mientras que el Juzgado Tercero de lo Laboral no lo reconoció en el 16.67% de los casos que se solicitó; y el Juzgado Cuarto de lo Laboral lo excluyó en la mitad de los casos, es decir, en el 50%.
- c. En orden al pago de aguinaldo, los Juzgados Primero y Quinto, y Segundo de lo Laboral, presentan una frecuencia de desestimación del 100% y 60% respectivamente. En cambio, el Tercero de lo Laboral absolvió a *Hermosa* de éste en el 20% de las causas en que se solicitaba; y el Juzgado Cuarto de lo laboral no rechazó en algún caso este reclamo.
- d. Respecto al pago de salarios no adeudados por servicios prestados y no remunerados por causa imputable al patrono, tanto el Juzgado Primero como el Segundo y Quinto de lo Laboral no otorgaron la razón a los demandantes respecto a este alegato. Por su parte, el Tercero de lo Laboral no concedió este derecho en el 66.67% de las causas en que conoció con estas características, y el Juzgado Cuarto de lo laboral lo negó en el 33.33% de los expedientes que contenían este reclamo.

- e. Por último, sólo tres Juzgados de lo Laboral conocieron del fondo del reclamo de salarios no devengados por causa imputable al patrono en perjuicio de una directiva sindical y su respectivo año de garantía, de modo que mientras en los Juzgados Tercero y Cuarto se reconocieron estas pretensiones, el Juzgado Quinto de lo Laboral absolvió a la sociedad de su responsabilidad en este sentido.

Por otro lado, en razón de las apelaciones, el desglose de la muestra revela que en el 92% de expedientes seleccionados se apeló de la sentencia de primera instancia, de los cuales el 56.52% fue solicitada por la parte demandante y el 43.47% por la demandada. Los fallos de las Cámaras de lo Laboral confirmaron el 82.6% de las sentencias recurridas, que se desglosan de la siguiente manera: el 63.16% a favor de la sociedad y el 36.84% restante a favor de la parte demandante. Sobre este punto es importante resaltar que el 42.86% de los casos confirmados a los demandantes, en segunda instancia, responde al hecho de que la apelación fue declarada desierta²⁰⁵.

Asimismo, desde la óptica de género, se observa que el 85.71% de las causas confirmadas fueron para mujeres y el 14.29% para hombres. Explicado esto, puede señalarse que los otros resultados de la aplicación de este recurso fueron: el 8.70% y el 4.35% de las sentencias impugnadas fueron modificadas y revocadas a favor del patrono, respectivamente; mientras que el 4.35% restante, modificadas a favor del trabajador, aunque de forma bastante irrisoria, ya que sólo se reconocieron apenas salarios devengados en tres días de trabajo²⁰⁶. Como se sostuvo con anterioridad, sólo en un caso de la muestra, una trabajadora presentó recurso de casación ante la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, la que a su vez falló parcialmente a favor de ella²⁰⁷.

El tiempo transcurrido desde la interposición de recurso de apelación y el respectivo fallo por parte de las Cámaras fue, en promedio, de 26 días laborales o 40 días calendario. Específicamente, se observó que la Cámara Primero de lo Laboral –que recibe casos de los Juzgados Primero, Segundo y Quinto– resolvió en 54 días naturales desde la fecha de interposición del recurso. La Cámara Segunda de lo laboral dictó sentencia luego de pasados 26 días desde la interposición de recursos.

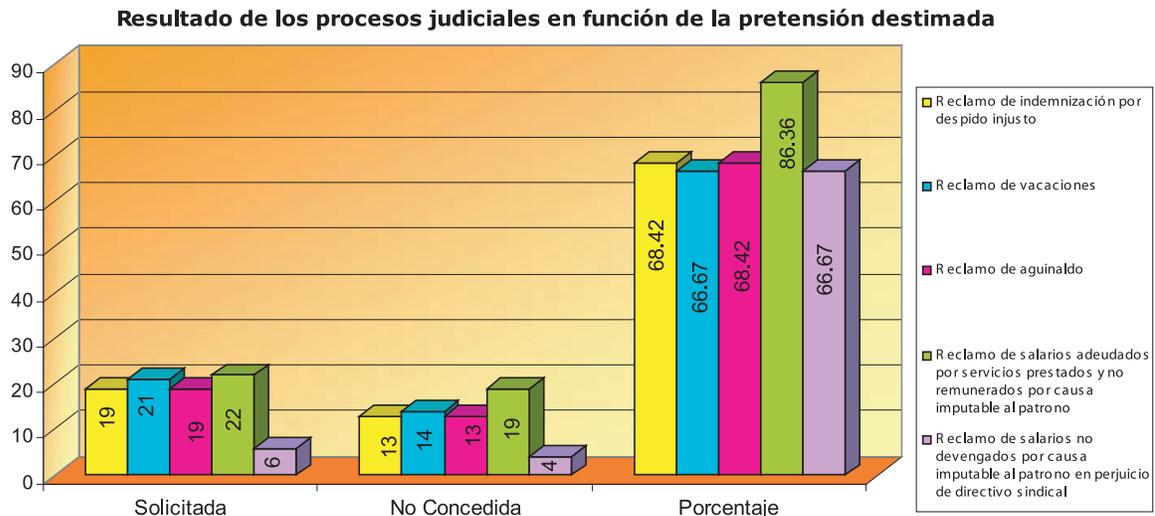
Otro elemento relacionado con el tiempo que amerita ser destacado es que el período abarcado desde la interposición de la demanda hasta la declaratoria de cosa juzgada, es decir, hasta que la resolución fue inamovible, pasaron en promedio 365 días. Como siempre, el resultado del análisis varió, dependiendo de quién tramitó el proceso en su primera instancia –o tribunal de origen–, porque hay diferencias abrumadoras. En los casos que conoció el Juzgado Quinto de lo Laboral, los trabajadores y las trabajadoras tuvieron que esperar un promedio de 696 días –un año y 11 meses– para tener certeza de que “habían perdido el juicio”. El tribunal que le sigue, en orden a la ineficacia, es el Juzgado Primero de lo Laboral, ya que las causas que conoció cuentan con un plazo de 417 días –un año y un mes– para ganar esta calidad. Muy por abajo, aunque también con un período prolongado, se encuentran los Juzgados Tercero y Cuarto de lo Laboral, pues sus expedientes tardaron 291 y 309 días, respectivamente, en ser declarados en calidad de cosa juzgada. Por último, se observan los procesos cuyo tribunal de origen fue el Juzgado Segundo de lo laboral, donde bastaron alrededor de 114 días para tener certeza jurídica de la decisión.

²⁰⁵ De conformidad con el artículo 468 del Código de Procedimientos Civiles, “la deserción” consiste en el desamparo o el abandono que la parte hace de su derecho o acción.

²⁰⁶ Véase el expediente tramitado en el Juzgado Segundo de lo Laboral marcado bajo el número de referencia “2170-I-05”.

²⁰⁷ Véase el expediente tramitado en el Juzgado Cuarto de lo Laboral marcado bajo el número de referencia “2165-I-05”.

FIGURA NO. 15



En otra línea de análisis, si se organizan las sentencias que poseen calidad de cosa juzgada en función del reconocimiento de las pretensiones de la parte trabajadora (véase Figura n.º 15), se determina que el reclamo menos exitoso fue el pago de salarios adeudados por servicios prestados y no remunerados por causa imputable al patrono, ya que éste fue desestimado en un 86.36% de los casos. Le siguen, en la escala de pérdidas, las solicitudes de indemnización por despido injusto y el pago de aguinaldos, pues estos presentan el 68.42% de los fracasos en los procesos que fueron incluidos, cada uno. Un poco más leve, pero con grave porcentaje de denegación por la justicia formal, están las exigencias del pago de vacaciones y de salarios no devengados por causa imputable al patrono en perjuicio de directiva sindical, en razón de que ambas fueron desaprobadas en un 66.67% de las causas que las pedían. Al final del proceso, sólo se reconocieron salarios caídos en el 25% de los procesos que llegaron a sentencia final.

Estos resultados, desde la óptica de género, revelan que, en cuanto a indemnización y aguinaldo, que si bien el porcentaje de pérdida entre hombres y mujeres difiere en 69.22%, en razón de que los primeros representan el 15.39% y las segundas el 84.61% de los fallos desfavorables que contenían estas pretensiones, el índice de pérdida con sus mismas clases es 0.67 y 0.69, respectivamente, que es poco significativa. De lo que se infiere que la cantidad de trabajadores y trabajadoras que tuvieron sentencias desfavorables en estas pretensiones son casi proporcionales.

Igual situación ocurre con el reclamo de las vacaciones, pues la diferencia de sus porcentajes es de 71.43%, pues los hombres tenían el 14.29% y las mujeres el 85.72% de los rechazos del mismo; pero el índice de pérdida para ambos es de 0.67, por lo que se concluye que sufrieron de igual forma la denegación de las vacaciones.

En orden a los salarios adeudados, el porcentaje de desestimación con el que difieren ambos sexos es 78.95%, debido a que los hombres presentaron el 10.52% y las mujeres el 89.67% de las pérdidas. Pero en esta situación el índice de pérdida benefició a los hombres, ya que este es de 0.67, mientras que el de la mujer es de 0.89; dicho de otro modo, sus índices demuestran que las mujeres tienen un 22% de pérdidas más que los hombres. Por lo que solo en este reclamo puede concluirse que, si bien los hombres son insignificantes aritméticamente hablando, tienen beneficios superiores a las mujeres.

Por último, es insoslayable puntualizar qué sucedió con los procesos que concedieron la razón a la parte trabajadora. En el 32% de los expedientes vistos, el expediente finalizó condenando a *Hermosa* a pagar a la parte trabajadora diversas cantidades de dinero. Sin embargo, en ninguno de estos consta que la demandante haya recibido dicho pago. En el 50% de estos casos consta que el mandamiento de embargo fue devuelto al juzgado sin diligenciar, por no tener la sociedad demandada bienes que embargar, situación que no solo convirtió el proceso en nugatorio, sino que dejó burladas a las trabajadoras y los trabajadores afectados.

En virtud de lo anterior, el caso *Hermosa Manufacturing* puede considerarse como emblemático para los efectos de la presente investigación, debido a que presenta un cuadro fáctico bastante adverso para las trabajadoras y los trabajadores que se avocan a las instancias judiciales encargadas de administrar justicia.

2. CASO INGENIO CENTRAL AZUCARERO JIBOA

El *Ingenio Jiboa*, establecido en 1976, está ubicado a 65 km de San Salvador, en el cantón San Antonio Caminos, del municipio y departamento de San Vicente. Fue el último de los seis ingenios que pertenecían al Estado que fue privatizado, como respuesta a los procesos de ajuste estructural que realizó el Gobierno de El Salvador, durante la década de los años noventa. La razón de la privatización, siguiendo la línea del objetivo de la Comisión Nacional de Privatización que decidió su destino, fue que “[era] política del [entonces] Gobierno el hacer de El Salvador, un país de propietarios y la privatización de los bienes propiedad del Estado presenta[ba] la oportunidad de crear nuevos inversionistas, de ampliar y democratizar el capital y estimular el crecimiento de un mercado local de capitales”²⁰⁸.

De modo que, luego de un borrascoso proceso de privatización, alrededor de 1998 la sociedad *Ingenio Central Azucarero Jiboa, S.A.*²⁰⁹ (INJIBOA) inició operaciones como dueña del mismo; su representante legal actual es el señor Juan Pablo Herrera Rivas. En la actualidad, tiene una capacidad de producción de 5,000 TC/diarias. El azúcar que produce abastece el mercado interno del país, pero además es distribuida entre “la cuota americana²¹⁰ y el llamado mercado mundial²¹¹”. Según el Consejo Salvadoreño de la Agroindustria Azucarera (CONSAA), en 2006, el 10.13% de la cuota exportadora le correspondió al INJIBOA. Además vale destacar que emplea en forma permanente al menos a 250 personas y a otra cantidad similar, en forma temporal, durante la zafra²¹².

Desde sus inicios, la junta directiva de dicha sociedad comenzó a tener problemas internos, los cuales se vieron reflejados directamente en las condiciones laborales de muchas personas trabajadoras. Por ello, aunque el caso seleccionado se encuentre sumergido en este contexto de múltiples conflictos jurídicos en el seno de este *Ingenio*, para efectos de esta investigación, los hechos que se analizarán son los siguientes:

En mayo de 2006, el Sindicato de Trabajadores de Empresa Ingenio Jiboa, S.A. (STEIJSJA) comenzó a gestionar mejoras en las condiciones laborales, tales como: pago de bonificación por la zafra, cambio de régimen de trabajadores temporales a trabajadores permanentes y la titularidad del contrato colectivo; pues el contrato que está vigente dentro del Ingenio fue negociado por el Sindicato de la Industria Nacional Azucarera (SINA). El procedimiento para la titularidad requería tener el 50% más uno de los trabajadores afiliados. La representación patronal tuvo conocimiento de las gestiones realizadas para adquirir la titularidad del contrato colectivo y comenzó a coaccionar a trabajadores sindicalizados para que renunciaran al sindicato y a despedir al secretario general y primer secretario de conflictos del sindicato, los señores Martín Ubaldo Hernández y Luis Ernesto Rodas²¹³, quienes habían sido elegidos en la Asamblea General de mayo de 2006.

Al quedarse acéfala STEIJSJA, se convocó a una Asamblea Extraordinaria el 6 de agosto del mismo año, para sustituir a los miembros de la junta directiva faltantes. Se eligió a los señores Santos Ruiz Barahona y Guillermo Antonio Hernández. Dos días después obtuvieron sus credenciales de directivos sindicales del periodo del 6 de agosto de 2006 al 11 de mayo de 2007. Sin embargo, un día después, el 9 de agosto, no les permitieron el ingreso a las instalaciones del INJIBOA a un grupo de sindicalistas, entre ellos el señor Santos Ruiz Barahona, porque por órdenes patronales ya estaban despedidos. Al señor Guillermo Antonio Hernández, en cambio, se le comunicó hasta el 10 de agosto, por medio de la oficina de personal, que desde el 9 del mismo mes ya no podría ingresar a las instalaciones del *Ingenio* porque estaba despedido. En este acto, la

²⁰⁸ Decreto ejecutivo n.º 768, del 25 de abril de 1991, publicado en el *Diario Oficial* n.º 82, tomo 311, del 7 de mayo de 1991. Considerando II.

²⁰⁹ Inscrita el 18 de enero de 1996 bajo el n.º 2, folios 17 y siguientes del Libro 1163 del Registro de Sociedades, en el Registro de Comercio.

²¹⁰ Según la Asociación Azucarera de El Salvador, la exportación para el mercado estadounidense se basa en un régimen de sistema de cuotas asignadas a 40 países, siendo la cuota salvadoreña de 27,000 toneladas métricas, equivalente al 2.5% del total. El azúcar exportado es crudo y, por su mejor precio, este mercado se constituye en el más atractivo. El porcentaje de la producción nacional destinado al mercado americano es del 5%.

²¹¹ Según la Asociación Azucarera de El Salvador, El Salvador destina a este mercado aproximadamente el 45% del total del azúcar producido. Sin embargo, debido a que es un mercado de último recurso para los productores y exportadores, el aumento o disminución en el volumen exportado dependerá de cómo se comporten los dos mercados anteriores. Los principales países importadores de azúcar salvadoreña de la zafra 2000/2001 fueron Rusia y Estados Unidos, para su programa de reexportación, entre otros.

²¹² Según el grupo focal realizado el 28 de marzo de 2007.

²¹³ Estos directivos sindicales fueron indemnizados con todo y su fuero sindical.

representación patronal intentó entregar un cheque por el monto de su indemnización, sin respetar su garantía sindical. Algunos de los sindicalistas sí aceptaron el pago.

A raíz de esta situación, el mismo 9 de agosto, presentaron una solicitud al MINTRAB para que se realizara una inspección en el centro de trabajo. En efecto, el MINTRAB constató las siguientes infracciones: afectación a la estabilidad de los directivos sindicales, por lo que se recomienda el reinstalo de los miembros directivos: Santos Ruiz Barahona —secretario general—, Guillermo Antonio Hernández —primer secretario de conflictos—, Francisco Daniel Andrade —primer secretario de relaciones— y al señor Israel David Hernández Castro —secretario de actas y acuerdos.

El Ministerio también estableció en el informe el adeudo de salarios devengados así como de prestaciones pecuniarias equivalentes a salarios no devengados por causas imputables al patrono para los señores Santos Ruiz y Guillermo Antonio Hernández. A su vez, esta instancia gubernamental determinó la existencia de coacción a trabajadores y directivos sindicales para que estos últimos renunciaran a la calidad de directivos y afiliados²¹⁴. Sin embargo, la patronal no realizó medida correctiva alguna para subsanar las anteriores violaciones.

En este punto es necesario señalar que incluso la Asamblea Legislativa intervino en esta problemática, ejerciendo presión política ante el MINTRAB para que éste velara por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores afectados²¹⁵.

De modo que, al ser inefectivas las fases administrativas, los dos afectados buscaron amparo en sede judicial²¹⁶. En ambos casos, se recurrió a los servicios legales proporcionados por la PGR, porque —según los mismos trabajadores— no contaban con los recursos para sufragar los gastos de un abogado particular.

La causa del señor Santos Ruiz Barahona se tramitó en el Juzgado Tercero de lo Laboral de San Salvador, bajo el número de referencia 353-4-I-2006. La demanda fue presentada el 24 de agosto de 2006. Según los términos de la misma, se solicitó el pago de salarios no devengados por causa imputable al patrono, por despido durante el período de su cargo sindical; así como el pago de salarios hasta que concluya su año adicional a la garantía. Vale aclarar que, con la demanda, se presentó una fotocopia simple de la certificación extendida por la directora general de trabajo del MINTRAB, en la que consta el nombramiento del demandante como directivo sindical.

En este caso se dieron al menos tres prevenciones, a raíz de las participaciones de múltiples procuradores y procuradoras de trabajo. Una de ellas estuvo relacionada con que “manif[estara] la fecha que inició la garantía sindical [el señor Ruiz Barahona], las otras relacionadas con la presentación de la credencial única que los acredita como miembros del Ministerio Público. Asimismo, en esta fase se dio una ampliación de la demanda, con el fin de aclarar la fecha del ingreso del trabajador, así como el nombre completo de la persona que lo despidió.

De modo que, luego de un intercambio de autos y escritos, el 13 de septiembre se admitió la demanda y la notificación respectiva al patrono se llevó a cabo el 19 de septiembre en la colonia Flor Blanca, de la ciudad de San Salvador, donde se atienden los negocios de la sociedad. Entonces, el patrono tuvo conocimiento con la notificación, al menos siete días antes de que la audiencia de conciliación se llevara a cabo el 26 de septiembre, pero aún así no llegó a la misma ni contestó en tiempo la demanda interpuesta por el señor Ruiz Barahona.

Así que el 28 de septiembre se declaró rebelde al INJIBOA y le fue notificado el 3 de octubre. El juicio siguió su curso, se dictó la apertura a pruebas el 5 de octubre. De esta manera, la PGR presentó los testigos y solicitó la absolución del pliego de posiciones el 12 de octubre; ante lo cual, un día más tarde, el tribunal resolvió que los testigos fueran presentados el 18 de octubre y a la vez solicitó que se probara “la existencia jurídica de la Sociedad y la calidad de representante legal del señor Herrera”, previo a resolver la fecha para la cita de absolución del pliego de posiciones.

Pasado un día de la audiencia de testigos, el juez le previene a la parte actora que, en tres días, presente la prueba requerida el 12 de octubre. En virtud de ello, el 20 de octubre se presentó fotocopia certificada por notario de la escritura de

²¹⁴ Informe de la viceministra de trabajo y previsión social, con fecha 5 de septiembre de 2006.

²¹⁵ En el expediente de IDHUCA consta que existe comunicaciones del Ministerio de Trabajo y el secretario de la Asamblea Legislativa, en razón de que los trabajadores presentaron una pieza de correspondencia a esta última institución estatal.

²¹⁶ Es necesario recordar que los otros dos dirigentes sindicales aceptaron el cheque proporcionado por la sociedad el día que no los dejaron ingresar.

constitución, de modificación y acta que certifica el representante actual del INJIBOA, S.A. Subsano esto, dos días hábiles después, el tribunal dispuso fecha para la primera cita de absolución.

En este punto, es indispensable señalar que luego de pasados 42 días desde la audiencia conciliatoria, el patrono interrumpió la rebeldía, mostrándose parte en el proceso. Esto sucedió tres días antes de que se diera la primera cita de absolución de posiciones. Como era de esperarse, este no compareció y fue citado nuevamente para el 28 de noviembre de 2006. Si bien en esta segunda ocasión sí compareció, debido a una seria negligencia de la procuradora de trabajo que tramitaba el proceso²¹⁷, lo hecho tuvo que ser anulado y reprogramado.

Posteriormente, el juzgado estipuló el 15 de enero de 2007 como fecha para la primera cita de absolución. Pese a que esta decisión se notificó debidamente con mucha anticipación, de forma reiterada, el representante legal no acudió; por lo que, al disponer la segunda cita, el juez señaló el 1 de febrero del mismo año, fecha en que el demandado negó rotundamente toda relación laboral. De esto se deduce que, tanto por negligencia de la procuradora y como por la actitud maliciosa de la sociedad, pasaron 85 días desde la primera cita que se hizo para estos efectos hasta la fecha en que realmente se realizó absolución.

Siguió la presentación de más prueba documental —certificación de la cuenta individual del trabajador en el Seguro Social—, el auto de cierre del juicio, hasta que el 7 de marzo de 2007 el tribunal emitió resolución en la que declaró inepta la demanda, bajo el argumento de que se había probado la existencia del contrato de trabajo y la relación laboral, pero que “la calidad de directivo sindical que se alega[ba] en la demanda que se d[ecía] ostenta[ba] el trabajador demandante no se ha probado de manera alguna en el proceso, ya que la[s] prueba[s] que obra[n] en el mismo para tal efecto [testimonial ...] no [eran] las idóneas para establecer tal calidad”.

El 29 de marzo de 2007, la PGR —sin el conocimiento del trabajador— interpuso recurso de apelación ante la Cámara Segunda de lo Laboral, que el 7 de mayo revocó la resolución del *a quo* y condenó al *Ingenio Azucarero* a pagar US\$4,306.07, en concepto de salarios no devengados por causa imputable al patrono desde la fecha de la sentencia hasta el 8 de mayo de 2008, cuando concluye el año adicional de garantía²¹⁸. Pasados más de cinco meses desde que esta sentencia adquirió la calidad de cosa juzgada, en octubre de 2007, todavía no se ha liquidado la cantidad de dinero embargada a la sociedad. En virtud de ello, puede sostenerse con soltura que, pese a que la justicia formal le concedió la razón al directivo sindical pasados 257 días —cerca de nueve meses—, en la actualidad han pasado más de un año de trámite judicial, sin que el trabajador afectado goce efectivamente de sus derechos.

Ahora bien, dentro de la tramitación de este proceso se advirtió, entre otros, que:

1. Al igual que en los juicios relativos al caso emblemático de *Hermosa Manufacturing*, el representante legal del *Ingenio* no compareció a la audiencia de conciliación, a pesar de haber sido legalmente citado; así como tampoco contestó la demanda en el plazo correspondiente, por lo que el tribunal procedió a declarar rebelde a la demandada, mediante resolución del 28 de septiembre de 2006.
2. La declaratoria de rebeldía en el *sub examine*, al ser notificada el 3 de octubre, sí funcionó, porque logró dinamizar el proceso al menos 35 días. Si esto no hubiera pasado, el proceso habría estado latente hasta el 6 de noviembre en que contestó el demandado. Por ello se comprueba que, a veces, tal declaratoria puede ser efectiva, cuando el mismo tribunal realiza la notificación al rebelde.
3. Se constató en el expediente que el juez de trabajo, ante la actitud rebelde de la sociedad, exigió al trabajador probar la existencia jurídica de la sociedad demandada con la presentación de la copia del documento emitido por el Departamento de Documentos Mercantiles del Registro de Comercio (RC), en que conste la inscripción de la empresa. Dicha exigencia representa un obstáculo para la persona trabajadora en tanto esta se ve forzada a realizar un trámite que desconoce e invertir en recursos —de tiempo o dinero— que no tiene, a tales efectos.

²¹⁷ Al elaborar el pliego de posiciones que debía ser evacuado en este caso, la procuradora consignó el nombre de otro trabajador: Francisco Martínez López, en lugar de Santos Ruiz Barahona.

²¹⁸ Véase el artículo 248 del Código de Trabajo.

4. Se destaca el hecho de que, también en este caso, se solicitó la absolución de pliego de posiciones al representante legal del *Ingenio*, quien no atendió las primeras citas que se programaron, sino solo hasta las segundas citas. En suma, esta actitud retardó 38 días el trámite del proceso, pues en la primera ronda de citas, éstas se reprogramaron con 20 días de distancia, una respecto de la otra; mientras que, en la segunda ronda, la diferencia de días entre ellas fue de 18. Sobre este mismo medio de prueba, es insoslayable indicar que la seria negligencia de la procuradora de trabajo antes señalada le costó al proceso 65 días, si se toma en cuenta que esta prueba se hubiera agotado el 28 de noviembre de 2006 y no lo hizo hasta el 1 de febrero de 2007.

En otras palabras, la diligencia de este medio probatorio se realizó en 107 días, contados desde el último acto procesal que no estuvo relacionado con el mismo —la audiencia de testigos— hasta el día en que efectivamente se realizó la absolución, cuando se pudo haber realizado en 22 días si hubiera acudido a la primera cita el patrono.

5. Llama la atención la recurrencia con que el absolvente del pliego de posiciones responda al cuestionario de manera tal que omita decir hechos verdaderos. Para el caso en comento, el representante legal de la sociedad manifestó bajo juramento que no había afiliado al señor Santos Ruiz Barahona al Seguro Social; sin embargo, a folio 85 del expediente en consideración consta el informe de cuenta individual de cotizaciones al Seguro Social de dicho trabajador. Por lo tanto, es oportuno reiterar la falta de mecanismos que desvirtúen aquellas declaraciones vertidas ante la autoridad de un juez, cuya veracidad pueda ser cuestionada con mínimos indicios razonables, como en este caso.

6. Es preocupante que, al traslucir el análisis del expediente con el resultado del grupo focal, se advierte que la PGR no solo no consulta o notifica de su estrategia jurídica a los trabajadores, sino que no los tiene informados sobre los avances del proceso. Por ejemplo, según el expediente, la notificación de la sentencia y la interposición del recurso de apelación de la misma se realizaron el 26 y el 29 de marzo, respectivamente. Sin embargo, en el grupo focal realizado el 28 de marzo, el trabajador Ruiz Barahona sostuvo que una de sus preocupaciones era que, “a [esa] fecha, el Juzgado no había resuelto su caso”, cuando en realidad habían pasado ya dos días desde la notificación del fallo emitido por el tribunal.

7. Finalmente, es preciso acotar que, en la última revisión del expediente *sub examine*²¹⁹, se verificó que, no obstante se habían realizado al menos dos embargos y sus respectivos intentos de liquidaciones, el trabajador Ruiz Barahona aún no ha recibido el monto por el que la Cámara Segunda de lo Laboral condenó al INJIBOA.

Al igual que en el expediente anterior, en el segundo proceso judicial examinado en el *sub examine*, en un primer momento se referirá *grosso modo* el proceso judicial, en materia laboral, promovido por la PGR, en representación del trabajador, para luego detallar las situaciones peculiares del caso relacionadas con el acceso a la justicia.

En relación con el juicio promovido a favor del señor Guillermo Antonio Hernández Reyes, se tiene que el mismo se tramitó en el Juzgado Segundo de lo Laboral, bajo el número de referencia 1655-I-06. La demanda fue interpuesta el 22 de agosto de 2006. Es importante señalar que, no obstante el trabajador manifestó a su procuradora que le interesaba el reinstalo —según refirió en el grupo focal—, de acuerdo con los términos de la demanda, se solicitó únicamente el pago de salarios no devengados por causa imputable al patrono, por despido durante el período de su cargo sindical, así como el pago de salarios hasta que concluya su año adicional de garantía.

La demanda fue admitida el 30 de agosto, en el auto donde citó para la audiencia de conciliación programada para el 11 de septiembre. El 6 de septiembre, la PGR presentó un escrito de modificación de la demanda, por lo que ese mismo día el juez revoca el señalamiento de audiencia y lo aplaza para el 18 de septiembre. Este auto es notificado efectivamente el 7 de septiembre. Tal como ha sucedido, el patrono no comparece a la conciliación ni contesta la demanda en tiempo; en razón de ello, el 20 de septiembre fue declarado rebelde, cuya notificación se hizo efectiva un día después.

²¹⁹ 17 de octubre de 2007.

Pasado el período en el cual el patrono pudo haber alegado justo impedimento —artículo 395 del CT—, el juez le da impulso al proceso abriendo a pruebas el 25 de septiembre de ese año. En este auto, el juez requirió a la parte actora que previo el cierre del proceso acreditara la existencia legal de la sociedad demandada y la personería jurídica de su representante legal.

A diferencia de otros casos de sindicalistas, la certificación extendida por la directora de trabajo del MINTRAB, en la que consta su nombramiento como directivo sindical, no fue acompañada con la demanda, sino que la presentó hasta el 29 de septiembre. Este mismo día, además, ofreció a sus testigos y presentó como prueba el acta de reinspección del MINTRAB realizada el 17 de agosto de 2006, registrada en el expediente UD-01-08-06, en la cual constan los actos de verificación sobre las subsanaciones de la inspección no programada el 14 de agosto del mismo año. En ésta se constató que las infracciones relacionadas con el reinstalo y el pago de salarios de los directivos sindicales no fue subsanada.

El juez notificó el 2 de octubre que la audiencia para testigos era el 4 de ese mismo mes y año. En esa fecha, ocurrieron algunos eventos importantes: primero, acudieron tres testigos del trabajador; segundo, la PGR solicitó la absolución del pliego de posiciones del representante legal y, por último, se presentó la documentación mediante la cual se acreditaba la existencia legal de la sociedad y la personería jurídica de su representante legal.

En este proceso, el señor Herrera no acudió a las dos citas para absolver el pliego de posiciones, las cuales se programaron el 11 y el 18 de octubre; por ese motivo fue declarado contumaz. El día 24 de ese mes y año, el juez cerró el proceso, dictando sentencia tres días más tarde.

El tribunal falló a favor del trabajador de la siguiente manera: “Condénese a la Sociedad demandada a pagarle al trabajador la cantidad de US\$960.00 en concepto de salarios no devengados por causas imputables al patrono en el período comprendido del 9 de agosto al 27 de octubre [...]. Condénese asimismo al pago de US\$168.00 catorcenales a partir del 28 de octubre de 2006 hasta el 6 de marzo de 2008, fecha en que vence la garantía sindical”.

Sin embargo, el 6 de noviembre de 2006 la sociedad demandada, además de mostrarse parte, interpuso recurso de apelación, alegando agravio de la sentencia. La Cámara Primera de lo Laboral conoció el recurso y le concedió la razón al apelante, aduciendo que no se había seguido el procedimiento correcto cuando se nombró al señor Hernández Reyes como directivo sindical, pues observó que al final de la inscripción de la nómina de directivos sindicales anteriores, únicamente aparece el logo de modificación, sin explicar las circunstancias por las cuales se perpetuó, pues —refirió— “en todo caso si es por renuncia, remoción o cualquiera otra causa de la vacancia, debieron cancelarse los nombramientos precedentes y hacerse constar en el asiento correspondiente; por las razones expresadas no toma[ron] en consideración esa “MODIFICACIÓN”, que más parece “SUSTITUCIÓN”.

Ante esta resolución de la segunda instancia, el 13 de diciembre de 2006, la procuradora auxiliar de trabajo Katia Rovelo de Zuñiga promovió recurso de casación bajo el fundamento de que el fallo contenía una interpretación errónea de la ley y de las doctrinas legales aplicables al caso; y, además, porque en la apreciación de la prueba hubo error de hecho, contenido en el artículo 588, numerales 1 y 6 del CT. Este recurso fue recibido el 8 de enero de 2007 por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, bajo el número de referencia 6-C-2007. Al solicitar nuevamente a la Sala la exhibición del expediente —el 17 de octubre 2007—, se constató que la última actuación judicial es un escrito de la PGR donde subsanaba la prevención hecha por dicho tribunal.

Entonces, dentro de la tramitación de este proceso, se advirtió lo siguiente:

1. Nuevamente se corroboró que el representante legal del *Ingenio* no compareció a la audiencia de conciliación, a pesar de haber sido legalmente citado. Incluso, que todo el proceso siguió su curso, gracias al funcionamiento efectivo de la rebeldía, en ausencia del patrono, ya que éste no se mostró parte hasta cuando recurrió la sentencia que le causaba agravio. De modo que aquí también se demuestra que cuando la rebeldía es notificada por el mismo juzgado, sí logra surtir efectos.

2. Se comprobó a su vez que, al operar, la rebeldía trae implícito el hecho de que el trabajador debe probar la existencia jurídica de la sociedad demandada con la presentación de la documentación certificada con la cual se acredita la existencia legal de la sociedad demandada y la personería jurídica de su representante legal. Dicha exigencia representa un obstáculo

para la persona trabajadora, en tanto ésta se ve forzada a realizar un trámite que desconoce²²⁰, pero por suerte se verificó, en el folio 25 del expediente judicial, la existencia de comunicación realizada por la PGR, en la que solicitó al Registro de Comercio los documentos necesarios para cumplir con este requisito. Sin embargo, esto trae el problema temporal, ya que tanto la PGR y el Registro se mueven en tiempos burocráticos, y a veces los jueces o las juezas previenen para que en tres días se presente tal información —como en el caso del señor Ruiz Barahona—, corriendo el riesgo de que se finalice el plazo sin poder presentar efectivamente la documentación.

4. Se destaca el hecho de que el trabajador, según sus dichos en el grupo focal, señaló que en su proceso han intervenido muchos procuradores. Sin embargo, a la última procuradora de trabajo que le fue asignada le tiene una gran confianza porque ha mostrado una actitud abierta, transparente y diligente. Sobre todo porque le ha explicado amablemente cuáles son los pasos a seguir dentro de su juicio.

5. Llama la atención que, aunque su proceso fue evacuado en menos de tres meses en el tribunal de origen, ya han pasado más de dos años sin que obtenga una sentencia firme en su caso, debido a que los plazos para los recursos no han sido cumplidos a cabalidad.

En resumen, el análisis de estos dos expedientes demuestra algunas características relacionadas con la denegación de justicia en caso de directivos sindicales, tales como: retardación injustificada de justicia, poca diligencia e interés de algunas de las instituciones estatales involucradas, renuencia de la representación patronal de participar activamente en los procesos o el aprovechamiento de las deficiencias institucionales para evadir responsabilidad, fallos discrepantes y el agotamiento de todas las instancias nacionales; razones por demás suficientes para valorar este caso como un espejo del lado sombrío de la búsqueda de justicia laboral en El Salvador.



OBSTÁCULOS FRECUENTES

Recapitulando, es usual distinguir que el acceso a la justicia tiene dos dimensiones: una como derecho en sí mismo y otra como garantía para la protección de los demás derechos²²¹. La relación de ambas es como la cara y la cruz de una moneda, en la medida en que mientras más relevancia y aplicación tenga uno, igualmente realizado se encontrará su otro aspecto. Por ello, la justicia como ejercicio de un derecho humano y como servicio público fundamental, al que todos deben acceder sin discriminación alguna, implica que el Estado genere y desarrolle instituciones, normas y mecanismos para su respeto y garantía.

A ese tenor, los Estados deben, además de crear todo el sistema para la administración de la justicia, organizar toda la mecánica institucional para que ésta sea realmente efectiva. En ese sentido, al identificar y analizar las instituciones, normas y mecanismos para administrar justicia laboral en El Salvador, se advierte que no existe un andamiaje jurídico apropiado, ni un desenvolvimiento institucional que garantice a la justicia a los trabajadores y las trabajadoras. Se pasa, entonces, a mencionar los principales obstáculos detectados.

1. PERSONALES

Si la efectividad del acceso a la justicia incide directamente en el desarrollo pleno de la dignidad humana y se convierte, a su vez, en un indicador del grado de institucionalidad política y de la evolución de la noción de “ciudadanía”, indefectiblemente puede sostenerse que se falla en la concreción de la democracia, cuando amplios sectores poblacionales tienen escasas posibilidades de hacer uso del sistema de administración de justicia. Ello porque los mecanismos institucionales que permiten resolver los conflictos legales y ser sujeto de reparación justa —cuando se han dado vulneraciones a sus derechos— se convierten en nugatorios para grandes sectores de la población.

²²⁰ Los trabajadores lo expusieron el grupo focal realizado el 28 de marzo de 2007.

²²¹ Ortiz Gutiérrez, J. “Derecho de acceso al servicio de justicia” [en línea], en *Revista Latinoamericana de Derecho*, año 1, n.º 2. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México, julio-diciembre de 2004, pp. 237-248, disponible en la página electrónica: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/indice.htm?r=revlad&n=2>, ISSN 1870-0608.

Justamente lo anterior es lo que ocurre en la realidad salvadoreña, sobre todo cuando en el acceso a la justicia entran en sinergia factores económicos, sociales, educativos, culturales y geográficos, junto con la desconfianza, creencias, expectativas y opiniones que tiene la población sobre la institucionalidad salvadoreña. Lamentablemente, este escenario se exagera aún más en los asuntos laborales, a partir de los rasgos particulares implícitos en este tipo de conflictos.

De este modo, se identificaron los siguientes obstáculos personales que afectan el acceso a la justicia laboral en el país:

A. Económicos

Resulta manifiesto que uno de los factores que juega un papel fundamental en este análisis es el económico. No solo porque en la práctica es uno de los componentes clave de impiden el acceso igualitario al sistema de administración de justicia, sino porque al valorar los rasgos propios de la cotidianidad de la justicia laboral en el país, se observa que si el 90% de la población que acude a resolver sus conflictos laborales ante autoridades administrativas y/o judiciales lo hacen por tener afectada su estabilidad laboral, es lógico suponer que estas personas no cuentan con los medios materiales para gozar de “las condiciones económicas [para] una existencia digna”²²² ni mucho menos para sufragar aquellos gastos intrínsecos a la búsqueda de justicia.

Más aún —explica Cappelletti— en un modelo económico orientado al mercado —como es el salvadoreño—, basado en la premisa del *laissez faire*, donde la justicia viene a ser como cualquier otro producto que sólo puede ser adquirida por quien pueda sufragar su costo; esta capacidad económica frecuentemente incide de forma directa en el resultado²²³, aunado a que esta situación provoca que “el éxito” en el sistema de justicia, en términos cualitativos y cuantitativos, dependa en la mayoría de los casos del incentivo económico que recibe el profesional del derecho para atender la causa de la persona afectada por el conflicto laboral.

Al respecto, es insoslayable traer a colación el nivel de disparidad que existe en la cantidad de recursos financieros invertidos por las dos partes en un conflicto laboral, pero, sobre todo, destacar cómo la capacidad de poder sufragarlos termina influyendo en la obtención de justicia, porque es innegable que los gastos de justicia son proporcionalmente más caros para los trabajadores y las trabajadoras que para los patronos. De esta forma, los resultados del grupo focal y de las entrevistas realizadas en el marco de esta investigación reflejan que es usual que muchos trabajadores y trabajadoras que sufren algún tipo de conculcación a sus derechos laborales no acuden a las instancias gubernamentales para tratar de resolver sus conflictos de carácter laboral, porque al analizar la relación “costo-beneficio”, advierten que existen otras prioridades de gasto en su vida que “invertir” en una cruzada judicial con resultados inciertos.

Así, se tiene que uno de los principales costos del litigio son los honorarios de un profesional del derecho, los cuales, a nivel privado, se rigen por las leyes del mercado. La hora de trabajo de un abogado de un despacho jurídico de prestigio se cotiza aproximadamente entre \$75 y \$150²²⁴, dependiendo de las características del asunto. En esos términos, esto significa que el costo de una hora de trabajo del abogado equivale entre 14 y 27 salarios mínimos diarios (US\$5.4 en la maquila) o entre 111 y 222 veces lo que perciben los trabajadores y las trabajadoras de maquila por una hora de trabajo (US\$0.675), “con el agravante que en estas circunstancias están desempleados”. De ahí que, en la práctica, las personas despedidas tengan poco acceso real a los servicios legales privados, a los que sí acceden muchos empleadores.

Por eso no es sorprendente que los resultados de la investigación hayan demostrado que, aproximadamente, el 90% de la población trabajadora que decide recurrir al sistema de administración de justicia lo haga a través de la representación de un procurador o procuradora de trabajo, como lo sostuvo Muñoz Hernández en la entrevista realizada. Por ejemplo, en el análisis de los expedientes de *Hermosa Manufacturing* se constató que el 96% de su representación legal fue hecha por la PGR, mientras que el 4% de las personas trabajadoras comparecieron por sí mismas. Incluso, en el grupo focal realizado, las personas trabajadoras manifestaron que acudieron a esta institución porque no contaban con los recursos suficientes para sufragar los gastos de un abogado o una abogada particular. En esa línea, si bien esto significa que los trabajadores y las

²²² Véase el artículo 37, inciso 2.° de la Constitución de la República.

²²³ Véase Cappelletti, M. y Garth, B. *El acceso a la justicia. La tendencia en el movimiento mundial para hacer efectivos los derechos*, México, Fondo de Cultura Económica, 1996.

²²⁴ Según un sondeo realizado en mayo de 2007, en el marco de esta investigación, a cinco bufetes jurídicos con sede en San Salvador.

trabajadoras no sufragan directamente los honorarios de sus litigantes —en razón de que la PGR brinda gratuitamente dicha función—, como se verá a continuación, este hecho repercute directamente en la calidad de la asesoría técnica brindada.

Muchos estudios han demostrado que la defensoría pública —en el área penal— en América Latina es deficiente, pero que la asistencia jurídica gratuita en causas que no son penales es todavía peor²²⁵. Lastimosamente, esta investigación ha demostrado que, al menos en el área laboral, la PGR presenta muchas deficiencias, las que serán analizadas profundamente en el acápite de obstáculos institucionales. Pero lo concerniente en este punto es que este servicio muchas veces deficiente es el que tiene que utilizar la mayoría de trabajadores y trabajadoras para solucionar sus conflictos jurídicos laborales.

Además, no puede obviarse que en las causas patrimoniales de monto relativamente modesto, como suelen ser los procesos individuales de trabajo, los gastos de justicia —sin incluir los honorarios de abogados— son aproximadamente el 30% del monto que se reclama. Por ejemplo, en el caso del *Ingenio Central Azucarero Jiboa, S.A.*, los trabajadores han invertido un poco más de US\$3,000 para reclamar \$11,000. En otras palabras, invirtieron casi un tercio del monto del dinero que reclaman, sin tener certeza de que la justicia formal los va a favorecer. Este hecho provoca, según los mismos trabajadores, que la mayoría de personas que tienen trabajo temen por un despido injustificado, no solo por quedarse desempleadas, sino por todos los gastos que implican seguir los procedimientos para tratar de obtener justicia²²⁶.

Es proverbial que, tal y como está estructurado el sistema de administración de justicia laboral, se privilegia a las personas que pueden asumir los costos del litigio y esperar por largo tiempo la resolución firme de la causa, mientras que la parte trabajadora se desespera por no contar con los medios económicos para su subsistencia y menos para el litigio. Consecuentemente, los patronos que tienen los mayores recursos financieros tienen más ventajas a la hora de defender sus intereses. Peor aún si los litigantes de la parte patronal utilizan inmoralmemente a su favor los problemas económicos de los trabajadores y las trabajadoras recurriendo a subterfugios jurídicos para retrasar intencionalmente los juicios, ya que esto incide en que la contraparte desista del proceso, porque se le hace imposible seguir sufragando los gastos relacionados con su búsqueda de justicia. Un hecho que lo comprueba es la incomparecencia del patrono en los actos procesales que requieren su presencia, tal como la audiencia de conciliación o a las primeras citas²²⁷ que se realizan para la absolución del pliego de posiciones. Respecto de las primeras citas, se observó que el proceso se logra retrasar en promedio 35 días, sacando la media entre el tiempo que tardó en los dos casos paradigmáticos, cuando el patrono sigue esta actitud.

De los resultados de la investigación se concluye que unos de los impedimentos más grandes provocados por el factor económico es el hecho de que existan diferencias tan marcadas en la calidad de servicio que prestan los abogados. Ello rompe uno de los pilares fundamentales de todo sistema de administración de justicia, la igualdad, tanto la real como la formal, entre las partes. Al respecto, Cappelletti sostiene que la única forma de asegurar un efectivo acceso a la justicia dependerá esencialmente de que las partes en conflicto tengan “igualdad de armas”, de modo tal que el resultado del litigio obedezca exclusivamente de los aciertos jurídicos de cada parte, y no de factores externos como la mayor disponibilidad de recursos económicos de alguna de las partes que le aseguren una mejor asesoría jurídica que la contraparte²²⁸. Dicho precepto no se aplica a la realidad salvadoreña, pues a la población trabajadora que recibe el servicio gratuito del Estado, no le queda más que esperar tener la suerte de que se le asigne algún profesional diligente y/o que cuente con el tiempo suficiente para prestar la atención debida y solventar su situación jurídica.

Con todo, se sabe que las diferencias entre las partes no pueden erradicarse por completo, sobre todo en materia laboral, donde existe una evidente relación de desigualdad de capacidades entre la persona trabajadora y el patrono; pero, sin duda alguna, todo sistema judicial que pretenda ser realmente efectivo tiene que implementar los mecanismos necesarios que vayan aminorando esas diferencias²²⁹ o que al menos garantice que esas diferencias no serán decisivas para dictar sentencia.

²²⁵ Flores Terríquez, E. “Impartición discriminatoria de la justicia: Un panorama del acceso a la justicia en México y en la Región Costas Sur de Jalisco” [en línea], en *Letras Jurídicas. Revista electrónica de Derecho*, n.º 2. Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Ciénega, 2006, disponible en la página electrónica: <http://letrasjuridicas.cuci.udg.mx/numeros/02/EFT2006.pdf>, ISBN 1870-2155, p. 11.

²²⁶ Resultado de Grupo Focal realizado el 28 de marzo de 2007.

²²⁷ En el caso *Hermosa Manufacturing* solo en el 37.5% el representante legal acudió a la primera cita para absolver el pliego de posiciones.

²²⁸ Cappelletti, M. y Garth, B. *Access to Justice: The Worldwide Movement to Make Rights Effective. A General Report*, citado por Cappelletti, M. y Garth, B. (editores). *Access to Justice. A World Survey*. Milano-Aalphenaanenrijn, Giuffrè-Sijthoff & Noordhoff, 1978-79, vol. I, p. 10.

²²⁹ Rubio, L. [et al.] *A la puerta de la Ley. El estado de derecho en México* [en línea]. Cal y Arena, Centro de Investigación para el Desarrollo. México, 1994, disponible en la página electrónica: <http://www.cidac.org/portalesp/modules.php?name=News&file=article&sid=621>, p. 158.

B. Informativos y culturales

Las disparidades entre la parte patronal y la trabajadora no se reduce al ámbito económico; indudablemente, el hecho de que los trabajadores cuenten con menores niveles de información influye de forma determinante en el acceso a la justicia. A pesar de contar con modernos medios de comunicación social y de sofisticadas técnicas de publicidad, el Estado salvadoreño no ha implementado un programa integral y permanente de difusión y capacitación sobre los derechos laborales, en diferentes niveles, que busque tanto brindar información y orientación jurídica, como propiciar confianza en el sistema jurídico.

Consecuentemente, existe un alto grado de desinformación sobre derechos laborales en el país. Así, difícilmente la persona trabajadora sabrá identificar cuándo se están conculcando sus derechos y cuáles son los mecanismos institucionales que puede utilizar para reivindicarlos. Tanto en la experiencia de las trabajadoras de *Hermosa Manufacturing* y del *Ingenio Jiboa* se observa que la falta de información sobre derechos o “pobreza legal” —como llaman algunos expertos— influyó en que la violación a sus derechos laborales llegara a niveles graves, pero sobre todo permitió que se aceptaran “situaciones irregulares” como normales. Esto último se clarifica más en el caso del *Ingenio*, donde los mismos trabajadores que participaron del grupo focal sostuvieron que “sus otros dos compañeros despedidos de la junta directiva, que recibieron el cheque al momento del despido, no conocían sus derechos ni qué tipo de procesos agotar para reivindicarlos”.

En sincronía, un representante sindical entrevistado sostuvo que “no es por menospreciar o burlarse del trabajador [o trabajadora], pero aquí [en El Salvador] la gran mayoría desconocen las instancias a las que hay que acudir; hay muchas trabajadoras [a las] que las despiden y, en lugar de ir al Ministerio [de Trabajo], van a la Procuraduría de Derechos Humanos; otros van primero a la Fiscalía General de la República; si no, van primero a los juzgados y aquí el juez les pregunta si ya habían ido al Ministerio de Trabajo y si no lo han hecho, la[s] mandan para allá”.

Lo lamentable es que la desinformación sobre los procedimientos hace perder, en muchas ocasiones, ciertas presunciones con las que cuenta el trabajador o la trabajadora a su favor y que dependen de ciertos plazos que, además de cortos, son perentorios. Por ejemplo, en los expedientes de *Hermosa Manufacturing*, en el 20% de las demandas presentadas no pudo operar la presunción de despido, en razón de que fueron presentadas luego de pasados los 15 días hábiles que la ley otorga para presentar la demanda. Incluso, en otros casos, ocurre que la persona trabajadora presente su demanda cuando ya ha prescrito la acción²³⁰.

También la falta de información hace que la mayoría de trabajadores y trabajadoras no se sientan seguras cuando inician la faena de buscar justicia. Pero el problema real es que este factor, conjugado con algunos rasgos culturales de la población trabajadora, termina materializando muchos obstáculos en su acceso a la justicia. Tal como está estructurado el proceso administrativo y jurisdiccional laboral es necesario que cualquier trabajador y trabajadora tenga conocimiento claro de algunos términos jurídicos básicos, ya que estos son necesarios para accionar los mecanismos institucionales. Pero, en la práctica, la población trabajadora los desconoce y en ocasiones también carece de la información jurídicamente indispensable, como la de su relación laboral, para seguir con los procesos judiciales.

Por ejemplo, los procesos laborales requieren el nombre y dirección exacta del empleador —artículo 379, numeral 6 del CT—, que frecuentemente es una persona jurídica inscrita en el Registro de Comercio, por lo que debe proporcionarse el nombre del o la representante legal de la misma. Usualmente, esta tiene un domicilio distinto de donde la persona trabajadora desarrolló sus labores, por lo que ésta no sabe sobre el nombre y domicilio de su empleador, pese a que el artículo 455 obliga a las personas jurídicas a colocar en un lugar visible del local o establecimiento del centro de trabajo un cartel con el nombre de los directivos de la sociedad y de quienes tienen la representación legal de la misma.

En vista de ello, la persona trabajadora suele hacer referencia al nombre de la empresa o de la persona natural que hacía las veces de su “jefe o jefa” y proporcionar la dirección del lugar donde desarrolló sus funciones, lo que puede generar obstáculos para tramitar sus juicios, más en los casos de cierres de fábricas, como se constató en el de *Hermosa Manufacturing*. Es innegable que visualiza la relación laboral de forma muy distinta a como el sistema jurídico la requiere para el desarrollo del proceso judicial. De modo que, al iniciar un proceso, la persona trabajadora debe familiarizarse y “adoctrinarse” para

²³⁰ Según el artículo 2253 del Código Civil salvadoreño, la prescripción para las acciones debe entenderse como aquella que extingue las mismas, luego de pasado el tiempo exigido por la ley sin que éstas se ejerzan. En este caso, según el artículo 610 CT, son 60 días.

codificar u obtener la información que el sistema jurídico requiere, que no necesariamente es la que ella conoce, porque nunca fue relevante para sus labores o porque su vida cotidiana no se lo exige.

Esta característica también replica y afecta negativamente en las situaciones donde los trabajadores y las trabajadoras fungen como testigos dentro de las instancias judiciales, en donde demuestran —como señaló un operador de justicia entrevistado— la evidente falta de preparación para deponer frente a un juez, pero en el fondo evidencian que, en ocasiones, no entienden las diferencias sutiles de algunos términos jurídicos. De modo que aquí hay que aclarar que el problema no radica únicamente en que las personas trabajadoras no cuenten con los conocimientos jurídicos necesarios para hacer un testimonio útil a las pretensiones de sus ex compañeros o ex compañeras de trabajo, sino que carecen de un lazarillo jurídico que los guíe para la mejor consecución de su objetivo.

Asimismo, en El Salvador, es innegable el hecho de que la mayoría de la población no lleva un registro de fechas de cada suceso de su vida. En materia jurídico-laboral, este rasgo provoca que la persona trabajadora, como parte en un proceso, encuentre como obstáculo el requerimiento jurídico de la fecha de inicio de la relación laboral. Casi siempre, ante esta situación, el trabajador o la trabajadora recurre a aproximaciones de años o meses, sin tener certeza del día exacto cuando inició su relación laboral²³¹. Todo ello está íntimamente relacionado con problemas de interpretación de la ley, ya que ésta permite hacer referencia de la época de inicio de la relación laboral; sin embargo, esto en la práctica no sucede.

Es más, esta situación hace que se retrase el inicio de la acción jurídica, ya que sin esta información no es posible ingresar una petición al sistema de administración de justicia cuando se trata de violaciones relacionadas a la estabilidad laboral. También puede provocar que cuando, efectivamente se logra iniciar la vía jurisdiccional, en ésta se lleve a cabo un incidente para proporcionar la verdadera fecha de ingreso, tal como ocurrió en el caso del señor Ruiz Barahona, donde la PGR tuvo que presentar un escrito de modificación de la demanda “en el sentido de que la fecha de ingreso de [su] representado fue el día 1 de diciembre de 1997 y no como se consignó en la demanda [8 de diciembre de 1997]”.

En este punto, vale señalar que, en ocasiones, la falta de certeza de algunos datos jurídicamente importantes puede responder a la conjugación de otras causas con el rasgo cultural, tal como la gran rotación laboral dentro de los centros de trabajo, de modo que las personas frecuentemente pasan de un trabajo a otro, por lo que pierden la noción temporal con frecuencia, aunado a la premura con la que deben iniciar sus trabajos, debido a la difícil situación económica que viven.

Lo grave es que, en palabras de un juez de lo laboral de San Salvador, el trabajador o la trabajadora debe transmitir esa información a la Procuraduría, por lo que “ésta elabora la demanda con base a los datos que proporciona[dos] y si esos datos van mal, ya la demanda va mal. Entonces hay un 90% de posibilidades que el trabajador pierda el juicio, y no por culpa del procurador sino por culpa del trabajador que no ha dado los datos como tiene que ser”²³². Por lo que se culpa al más débil y prácticamente se le deja en desprotección.

Es ineludible indicar también que “la lejanía con el derecho” que tiene el trabajador o la trabajadora induce a la desidia, resignación o desconfianza en todo aquello relacionado al sistema de administración de justicia. Como se señaló anteriormente, la población trabajadora en ocasiones no recurre al MINTRAB o a los juzgados laborales porque no tiene conciencia de que está ante una violación a sus derechos laborales, pero hay otras que, pese a saber que se están trasgrediendo sus derechos, soportan esa situación porque temen que al presentar alguna denuncia oficial puedan perder sus trabajos, ya que el sistema no los protegerá, ni mucho menos “les dará una respuesta efectivas para resolver sus reclamos”²³³. En razón de ello, basta con observar que sólo el 23% de las personas afectadas en el caso de la fábrica *Hermosa Manufacturing* interpusieron las denuncias en las respectivas instituciones; pero, además, como se ha sostenido a lo largo de esta investigación, la mayoría de casos presentados ante las autoridades competentes versan sobre la terminación de relación laboral de forma injusta.

Sin duda alguna, la “desconfianza institucional” tiene su base en la realidad; pero, a la vez, parte de la idea preconcebida de que lo “jurídico” es complicado y fácilmente manejable por las personas con más poder. En ese sentido, cuando los trabajadores y las trabajadoras logran sortear el desencanto y presentan sus denuncias ante las autoridades competentes, deben librar una

²³¹ Este hecho fue corroborado en el grupo focal realizado el 28 de marzo de 2007.

²³² Entrevista realizada el 15 de febrero de 2007.

²³³ Resultado del grupo focal realizado el 28 de marzo de 2007.

especie de lucha interna para continuar y finalizar el proceso laboral, pues es recurrente la idea de desistir porque pierden “la esperanza” de que la justicia formal les dará la razón. De la experiencia de los casos paradigmáticos retomados en esta investigación, es palpable que las personas trabajadoras que recurren al sistema de administración de justicia formal tienen que sobrellevar una lucha personal contra el desgaste emocional, desembocado por la falta de credibilidad que el sistema jurídico les resolverá sus peticiones ágil y afirmativamente, y por la idea de que no tienen más salida a su conflicto laboral que la vía judicial.

Es absolutamente normal que, al no poder superar los serios problemas que plantea el conflicto laboral en sí, sumado a los relacionados con el sistema judicial, las personas usuarias tengan una sensación de fracaso y, por qué no decirlo, de negación de justicia. Pues, desde el momento en que la justicia no llega en tiempo —y lastimosamente— ni en forma, es lógico que las personas tiendan al desistimiento de un proceso que, además de lento, extenso, complicado, requiere de un gran sacrificio a escala personal. Ello, sobre todo, si conocen experiencias anteriores que “han sentado precedentes” y en las cuales, pese a las inusuales resoluciones favorables a las pretensiones del trabajador o la trabajadora, el único fruto de la cruzada judicial es un documento de tres hojas que les concedió la razón, pero donde nunca fue liquidado el monto adeudado reconocido en la misma.

En caso del *Ingenio Jiboa*, los trabajadores consideraron que “los procedimientos judiciales deberían ser menos engorrosos y ser más operables para los trabajadores y [las] trabajadoras”. Asimismo, revelaron la poca esperanza que tenían en que la justicia nacional les resolviera eficazmente su problema, sobre todo porque creen que en El Salvador las instituciones relacionadas con la justicia laboral “responden a intereses partidarios y no ciudadanos; y tienen un alto índice de corrupción y tráfico de intereses dentro de [ellas]”. Incluso, el nivel de desencanto institucional llegó a que puntualizaran que “en el caso que las instituciones funcionaran efectivamente, no sería suficiente para cambiar las situaciones violatorias de derechos laborales”²³⁴.

Otra situación ineludible de señalar es que la población trabajadora, cuando recurre a las instancias estatales para reclamar justicia laboral, lleva consigo una carga emocional y de frustración grande, debido a los innegables problemas que causa el conflicto. Sin embargo, el personal que labora en las instituciones relacionadas, en lugar de facilitar y hacer más afable la situación, la empeoran con su trato cortante, pesado y mordaz, que termina revictimizando al trabajador o la trabajadora. Al respecto, Jeannette Urquilla sostuvo que “la actitud de los servidores públicos es un obstáculo importantísimo”, en la medida en que su experiencia le ha enseñado que “al recurrir a una instancia pública, la persona va como a ‘mendigar’, a pedir un gran favor; y quien ofrece el servicio, muchas veces genera antipatía con sus actitudes. El público en general, tiene una idea del servidor público bastante mala. Al acudir a la PGR, por ejemplo, le tiene miedo hasta a la misma secretaria, por ser la primera con quien se va a tratar. Hay una distancia abismal entre la ciudadanía y el servidor público”²³⁵. Silvia Juárez, por su parte, refirió que hay ocasiones que en “el Ministerio de Trabajo se han tenido casos que rayan con discriminación, pues al darle acompañamiento a la trabajadora [han] llegado [al mismo] y el responsable de llevar a cabo, la audiencia le brinda un trato preferencial y mejor atención al patrono, mientras que a [la trabajadora] la trata con displicencia”²³⁶. Las diferencias son frecuentes al momento de la audiencia conciliatoria administrativa. Por ejemplo, al representante patronal no se le exige poder para comparecer, en cambio, si la trabajadora lleva acompañamiento legal sí se lo exige²³⁷.

C. Físicos

También hay una rémora en términos geográficos. En el país la competencia *ratione loci* tiene dos criterios: el domicilio del demandado y la circunscripción territorial donde se desarrollan o desarrollaron las labores. De modo que, cuando el trabajador o la trabajadora reclama sus derechos, debe desplazarse al domicilio de su empleador o al del lugar donde laboró para activar las instancias respectivas, que en ocasiones está lejos de su lugar de residencia. Este hecho ocasiona mayor gasto de recursos —como dinero y tiempo— para poder emplearlas; pero es la única alternativa que tienen si desean acceder a la justicia.

²³⁴ Según el grupo focal realizado el 28 de marzo de 2007.

²³⁵ Entrevista realizada a Jeannette Urquilla y Silvia Juárez, de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, el 4 de diciembre de 2006.

²³⁶ Entrevista realizada a Jeannette Urquilla y Silvia Juárez, de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, el 4 de diciembre de 2006.

²³⁷ Entrevista realizada a Roberto Burgos, del Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, el 30 de noviembre de 2006.

En el caso *Hermosa Manufacturing*, las trabajadoras tuvieron que recurrir a dos municipios para hacer sus reclamos ante la justicia formal, a saber: San Salvador, para la justicia eminentemente laboral; y Apopa, en las primeras fases del proceso penal. En el caso de los trabajadores del *Ingenio Jiboa*, recurrieron a los tribunales de San Salvador, cuando ellos viven y desarrollaron sus labores en el departamento de San Vicente, ubicado a 66 km de San Salvador. Si bien, pudieron recurrir a los tribunales de su lugar de residencia, los trabajadores en el grupo focal sostuvieron que “tenían menos confianza, ya sea por corrupción, conocimiento técnico, etc. en los juzgados de San Vicente”.

Estas experiencias revelan que la distancia que recorrieron, el dinero, tiempo y esfuerzo físico que invirtieron para poder acceder a los tribunales, se traduce en un gran *impasse* para obtener justicia, que raya en denegación de justicia por omisión del Estado. Aunado que, por esta misma circunstancia, sufren un trato social y jurídico de desigualdad, y se exagera la desidia y la desconfianza en la función judicial.

Al fin de cuentas, por medio de esta investigación, se constató que son las múltiples estaciones, relacionadas con aquellas situaciones de índole personal, que deben pasar los trabajadores y las trabajadoras que hacen más adversa la peregrinación a la justicia, convirtiéndolo en un verdadero vía crucis judicial en materia laboral.

2. INSTITUCIONALES

Es innegable que el tema de acceso a la justicia ha adquirido gran interés en los últimos años, sobre todo si se enfoca desde la redefinición del rol democrático del Estado, ya que trae como consecuencia inmediata la garantía de los derechos humanos de la población en general, de forma que se le ha apostado al acceso igualitario y equitativo a la justicia de la totalidad de las personas. Y es justo aquí donde el Estado interpreta un papel histórico protagónico, ya que de él depende que se den las condiciones necesarias para la realización material y, por ende, que este derecho-servicio pueda surtir efectos reales tanto individual como socialmente justos.

Ciertamente esta situación es aplicable en El Salvador, no sólo porque desde que inició su transición hacia la democracia en 1992, asumió una serie de compromisos como ir modificando su ordenamiento jurídico para acercarlo a los estándares internacionalmente reconocidos; sino que, además, por su misma Constitución que, en el artículo 1, ordena circunscribir la organización estatal en aras de “la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común”.

Entonces, desde la óptica que se aprecie, el Estado salvadoreño se encuentra obligado a proveer el andamiaje jurídico necesario que garantice eficazmente una resolución justa y adecuada a los conflictos que se susciten en la sociedad. En ese orden, existen diversos elementos relacionados con la obligación de impartir justicia que se encuentran definidos en el marco jurídico salvadoreño y que, a su vez, le otorgan el estatus de una garantía del Estado. Estos refieren que la justicia debe ser accesible, imparcial, idónea, transparente, competente, autónoma, independiente, responsable y equitativa. Desde luego, aunado a que ésta debe ser sin dilaciones indebidas, formalismos ni reposiciones inútiles; así como que la misma debe constreñirse a obtener una solución del problema, en sede administrativa y judicial y a la brevedad posible.

Sin embargo, no se puede obviar que la realidad dista por mucho al idealismo jurídico; en la medida en que, por una parte, se reconoce en el ordenamiento jurídico toda una lista de principios y reglas, que responde a una verdadera ingeniería jurídica, con la que se pretende cumplir la función de impartir justicia. Y, por otro lado, está la praxis cotidiana, donde se advierte que esos enunciados y aforismos jurídicos quedan establecidos retóricamente como “declaración de buenos principios”, en donde la impulsión oficiosa de la litis, la abreviación de los plazos o la amplitud probatoria pasan a ser simples anhelos del legislador, en razón de que reina la ineficacia y la negligencia en el funcionamiento mismo del sistema de impartición de justicia, debido a excesivos formalismos y apego a ritualidades anacrónicas, más la romería de los sujetos procesales detrás de expedientes, oficios y documentos, sumado a la forma automática en que se tramitan los procesos, por solo indicar algunas de las numerosas rémoras que ensombrecen la práctica judicial²³⁸.

²³⁸ Rosenbaum Rímolo, J. “Los problemas actuales de la justicia del trabajo en América Latina”, ponencia presentada en el VI Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo celebrado en Puebla (México), en noviembre de 1992.

Los obstáculos institucionales que perjudican el acceso a la justicia laboral que se observaron están relacionados con los siguientes parámetros:

A. El ordenamiento jurídico

La justicia laboral no está exenta de esta realidad. Aquí, los derechos han quedado relegados básicamente a simples expresiones formales porque, como se ha sostenido anteriormente, casi nunca logran materializarse en la realidad, aun cuando éstos sean reconocidos judicialmente. La experiencia revela que no logran su realización plena, entre otros, debido a la inoperancia o anacronismos de las normas procesales laborales que pretenden reivindicarlos de cualquier amenaza o vulneración de la que son objeto. Dicho de otro modo, la justicia laboral ha sido superada —por no decir colapsada—, por no ir de la mano con la dinámica económica del mundo actual, que trae consigo nuevas formas de evadir la responsabilidad de los atentados contra los derechos del trabajo, ya que es justamente en ella donde nacen los conflictos que, posteriormente, la primera dirimirá.

Utilizando las palabras de Barbagelata, al dictar su curso comparado sobre el Derecho Laboral Latinoamericano en la Universidad de Lovaina, podría sostenerse que en El Salvador no se ha logrado la “justicia del trabajo”. Según este especialista, ésta debe ser entendida como “el conjunto de cuestiones vinculadas con la organización y el procedimiento de los tribunales de trabajo, por medio de la que se marca una cisura con la organización tradicional de la administración de justicia, para llegar a soluciones menos formalistas y más equitativas de los conflictos de trabajo”²³⁹. Lo que otros llamarían la concreción del “debido proceso laboral”, visualizándolo como el derecho humano de todo trabajador o trabajadora a un proceso equitativo, regido por un conjunto de garantías mínimas que tomen en cuenta la naturaleza de los conflictos que se suscitan, para resolver eficazmente, en tiempo razonable, las controversias jurídicas laborales.

En ese orden de ideas, puede señalarse lo perentorio que es que el proceso laboral contenga tanto garantías procesales y orgánicas, tales como: el principio de celeridad, el principio de inmediatez, el principio *pro operario*, la independencia interna y externa, el principio del juez natural, y otros. Empero para que se realicen todos los principios, insoslayablemente, debe darse fiel cumplimiento a los mandatos constitucionales y de derechos humanos como requiere todo estado democrático de derecho, cuya característica primordial es la primacía de la persona humana frente a la actividad estatal²⁴⁰.

Con todo, específicamente, dentro del proceso laboral existen determinados principios que por su naturaleza e importancia son indispensables dentro del andamiaje procesal. Entre ellos se encuentra el *principio protector*, que pondera la especial tutela de la parte más débil del proceso, por medio de mecanismos de “discriminación positiva” que procuran atenuar las desigualdades reales entre las partes; por ejemplo, en la legislación nacional se dan ciertas presunciones *de iure* que revierten la carga de la prueba²⁴¹. Algunos sostienen que esta situación puede llegar a afectar la igualdad y la imparcialidad de la impartición de justicia; como respuesta a ello, se puede señalar —citando a Bobbio— que “[e]l problema de la justicia es el problema de la correspondencia o no de la norma a los valores superiores o finales que inspiran un determinado orden jurídico”²⁴².

Ante ello, es preciso aclarar que esta situación tiene su fundamento en el principio de protección igualitaria y efectiva de la ley y de la no discriminación, que se trata de un principio de derecho imperativo. Consecuentemente, retomando lo señalado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los Estados tienen la obligación, entre otros, de establecer normas y otras medidas que reconozcan y aseguren la efectiva igualdad ante la ley de todas las personas²⁴³.

²³⁹ Barbagelata, H. *El derecho del trabajo en América Latina*. Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid, p. 213, citado por Rosenbaum Rímolo, J. *Los problemas actuales de la Justicia del Trabajo en América Latina*, ponencia presentada en el VI Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo celebrado en Puebla (México), en noviembre de 1992.

²⁴⁰ Argüello Pérez, M.; Herrera Morán, L. E. y Tejada Cardona, K. L. *El respeto de los derechos humanos en los conflictos laborales: garantías constitucionales en el proceso ordinario de trabajo*. Trabajo de graduación para optar al grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, San Salvador, julio de 2003.

²⁴¹ Véanse los artículos 413 y 414 del Código de Trabajo.

²⁴² Bobbio, N., *Teoría general del derecho*. Santa Fe de Bogotá, Temis, 1999, p. 20.

²⁴³ Cfr. Corte IDH. *Caso Yatama Vs. Nicaragua*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de junio de 2005. Serie C No. 127, párr. 185.

Asimismo, es preciso comentar que este mismo tribunal internacional ha reiterado que “no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, de la dignidad humana”²⁴⁴. En este mismo sentido, la Corte Europea de Derechos Humanos, tomando como base “los principios que pueden deducirse de la práctica jurídica de un gran número de Estados democráticos”, advirtió que sólo es discriminatoria una distinción cuando “carece de justificación objetiva y razonable”²⁴⁵. En suma, el Estado no solo puede sino que debe establecer distinciones, basadas en desigualdades de hecho, que constituyan un instrumento para la protección de quienes deban ser protegidos, considerando la situación de mayor o menor debilidad o desvalimiento en que se encuentran²⁴⁶.

Así que no se puede hablar de discriminación si una distinción de tratamiento está orientada legítimamente, es decir, “si no conduce a situaciones contrarias a la justicia, a la razón o a la naturaleza de las cosas. De ahí que no pueda afirmarse que exista discriminación en toda diferencia de tratamiento del Estado frente al individuo, siempre que esa distinción parta de supuestos de hecho sustancialmente diferentes y que expresen de modo proporcionado una fundamentada conexión entre esas diferencias y los objetivos de la norma, los cuales no pueden apartarse de la justicia o de la razón, vale decir, no pueden perseguir fines arbitrarios, caprichosos, despóticos o que de alguna manera repugnen a la esencial unidad y dignidad de la naturaleza humana”²⁴⁷.

Si es manifiesto que, para alcanzar sus objetivos, el proceso debe reconocer y resolver los factores de desigualdad real de quienes son llevados ante la justicia, entonces, el Estado debe adoptar medidas compensatorias que contribuyan a eliminar o reducir cualquier *impasse* que reduzca la defensa de los propios intereses. Porque de no existir éstos, difícilmente se podría decir que quienes se encuentran en condiciones de desventaja disfrutan de un verdadero acceso a la justicia y se benefician de un debido proceso legal en condiciones de igualdad con quienes no afrontan esas desventajas²⁴⁸.

En ese orden de ideas, específicamente en materia de derecho de trabajo, esta “distinción” de trato judicial tiene su fundamento en las propias características de la relación laboral. Clara esta situación, debe puntualizarse que el problema que se suscita no está relacionado con la presencia o no de estas normas en la legislación nacional, sino cómo en la práctica éstas se interpretan contraria a su naturaleza, utilizando una lógica civilista para las mismas. Por ejemplo, el derecho procesal común está ideado para solucionar conflictos entre seres humanos catalogados como iguales; en cambio, en el derecho procesal laboral no se puede implementar esa “ficción jurídica”, ya que para que opere la misma norma debe darse esa relación de subordinación de uno hacia el otro, porque si no, no puede decirse que existe “la relación laboral”. De modo que si se prescinde de esta nivelación jurídica entre dos seres —que tienen una relación de subordinación entre sí— significaría sacrificar la igualdad de armas en el conflicto jurídico laboral.

Entonces, definitivamente, en el país existe un problema real en materia de justicia laboral, cuando todavía es frecuente lo señalado por Sarthou como “la existencia de una relación de vasallaje del derecho [procesal] del trabajo respecto del derecho común”. En este sentido, es manifiesta la influencia que este tiene cuando los operadores de justicia dirimen conflictos de trabajo; incluso en ocasiones pareciera prevalecer su lógica antes de aplicar los principios intrínsecos del derecho laboral.

Lo grave de esto es que esta codependencia al derecho común ha sido y sigue siendo fomentada por el sistema de administración de justicia, como se verá más adelante. La experiencia revela que “el proceso laboral continúa con el lastre de su origen desde las entrañas del derecho civil”²⁴⁹, ya que al examinar minuciosamente su estructura, se advierte que aún están

²⁴⁴ Corte IDH. *Condición Jurídica y Derechos Humanos del Niño*. Opinión Consultiva OC-17/02 del 28 de agosto de 2002. Serie A No. 17, párr. 46; *Propuesta de Modificación a la Constitución Política de Costa Rica Relacionada con la Naturalización*. Opinión Consultiva OC-4/84 del 19 de enero de 1984. Serie A No. 4, párr. 56.

²⁴⁵ Cfr. *Eur. Court H.R., Case of Willis v. The United Kingdom, Judgment of 11 June, 2002, para. 39*; *Eur. Court H.R., Case of Wessels-Bergervoet v. The Netherlands, Judgment of 4th June, 2002, para. 46*; *Eur. Court H.R., Case of Petrovic v. Austria, Judgment of 27th of March, 1998, Reports 1998-II, para. 30*; *Eur. Court H.R., Case “relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium” v. Belgium, Judgment of 23rd July 1968, Series A 1968, para. 10*.

²⁴⁶ Corte IDH. *Condición Jurídica y Derechos Humanos del Niño*. Opinión Consultiva OC-17/02 del 28 de agosto de 2002. Serie A No. 17, párr. 46.

²⁴⁷ Corte IDH. *Condición Jurídica y Derechos Humanos del Niño*. Opinión Consultiva OC-17/02 del 28 de agosto de 2002. Serie A No. 17, párr. 47; y *Propuesta de Modificación a la Constitución Política de Costa Rica Relacionada con la Naturalización*. Opinión Consultiva OC-4/84 del 19 de enero de 1984. Serie A No. 4, párr. 57.

²⁴⁸ Corte IDH. *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*. Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, párr. 121.

²⁴⁹ Albuquerque, R. y Hernández Rueda, L. *Proceso do trabalho na America Latina*. São Paulo, Editorial LTr, 1992, pp. 140 y 229, citado por Rosenbaum Rímolo, J. “Los problemas actuales de la justicia del trabajo en América Latina”, ponencia presentada en el VI Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo celebrado en Puebla (México), en noviembre de 1992.

presentes en él figuras obsoletas e inviables prestadas del derecho procesal civil, que fue creado a imagen y semejanza de su derecho sustantivo, que regula dinámicas diferentes a las relaciones de trabajo; en el mismo, no solo se presume una igualdad aparente, sino que se extralimita una ficticia libertad de voluntad y la verdad formal de las cosas²⁵⁰.

Precisamente, sin ánimo de hacer interferir en la “independencia judicial”, se tiene que señalar que, en ocasiones, la valoración que el operador de justicia laboral hace de la prueba roza con el dogmatismo jurídico, señalado por Cappelletti, bajo el argumento según el cual se advierten ciertos rasgos de una forma degenerativa del positivismo jurídico, que reduce al derecho a su plano normativo común, propiciando una aplicación simple, pasiva y mecánica de las normas, que sacrifica la justicia laboral por las formas que requiere el juicio común²⁵¹. Aquí, las juezas y los jueces deben tener presente cuáles son los objetivos y principios esenciales del proceso de trabajo. Si bien desde su óptica puede ocurrir la percepción del proceso como un fin en sí mismo, no pueden olvidarse que es un medio para la actuación del derecho. De tal forma que el carácter instrumental de éste debe estar dirigido a garantizar la aplicación del derecho sustantivo, es decir, en este caso, el derecho de trabajo que está en juego.

El representante de la Unidad de Evaluación del CNJ que fue entrevistado, lo puntualizó de esta manera: “Los jueces que conocen de materia laboral –tanto los especializados como los mixtos– le dan prioridad a los principios del derecho civil en un proceso laboral, creyendo que son la misma cosa”. Además, una de las personas usuarias del sistema de justicia que fue consultada refirió que “el juez también adolece de los conocimientos de la verdadera doctrina del derecho del trabajo, no accede a la línea científica de que se aplique la normativa internacional en la materia. Ellos más bien tienen una conciencia de carácter civilista a la hora de resolver cuestiones de derecho laboral, que no es privado. Se olvidan del principio *indubio pro operario*, hablando en lenguaje técnico, que en caso de conflicto o duda en la interpretación de las normas de trabajo, deberá prevalecer aquella más favorable a los intereses del trabajador”²⁵².

Otro aspecto relacionado con el ordenamiento jurídico que preocupa es que, indudablemente, la justicia laboral pretende resolver los conflictos de trabajo; sin embargo, el diseño del proceso actual apunta más a dirimir responsabilidades sobre el acto gravoso. Una circunstancia que lo comprueba es que, con base en una interpretación restrictiva de la normativa nacional –tanto la sustantiva como la procesal–, la mayoría de los jueces y las juezas no reconocen la figura del reinstalo como forma de terminar el conflicto, cuando éste versa sobre la terminación del vínculo laboral.

Ante ello, suelen esgrimir el argumento de que dicha situación no existe como petición en la legislación nacional. Puesto que el reclamo es “la indemnización”, como se constata desde dos ópticas: una, que de la interpretación literal –y reduccionista– de la Constitución, ésta estipula que el derecho de acción en esta materia –en caso de despido– dará paso únicamente a la exigencia de una indemnización²⁵³. La segunda, que si bien la legislación secundaria asume la existencia de esta figura, únicamente podrá darse en la fase conciliatoria, por un avenimiento de las partes.

De esta manera, los operadores de justicia se olvidan por completo de los tratados internacionales ratificados por El Salvador en la materia. Entre ellos, es pertinente destacar el Protocolo de San Salvador²⁵⁴ –ley de la República como tratado ratificado por el Estado, según los términos del artículo 144 de la Constitución– que sí considera el reinstalo como una opción más a favor del trabajador o la trabajadora. Por lo tanto, legalmente sí se encuentra reconocida la posibilidad de solicitar un reinstalo ante los tribunales de justicia laboral. Incluso, algunas de las personas entrevistadas son de la idea que “si el despido va a ocasionar el cese de otros derechos humanos, como la seguridad social, acceso a los beneficios de la cultura, la educación y otros, con mayor fundamento jurídico se puede pedir el reinstalo”²⁵⁵.

Por otro lado, la Constitución de la República estipula que “[e]l Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo”. Pero,

²⁵⁰ *Ibidem*.

²⁵¹ Flores Terríquez, E., op. cit., p. 5.

²⁵² Entrevista realizada a Germán Facundo, secretario general de las CTD, el 15 de febrero de 2007.

²⁵³ Artículo 38, inciso 11.º de la Constitución de la República.

²⁵⁴ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por el Estado de El Salvador el 6 de junio de 1995.

²⁵⁵ Entrevista realizada a Roberto Burgos, del Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, el 30 de noviembre de 2006.

particularmente, una situación que preocupa es el hecho de que en la fase conciliatoria —tanto en la vía administrativa, como en la judicial— se negocie con “los derechos adquiridos” del trabajador y la trabajadora. Por el término de derechos adquiridos se entienden “aquellas acciones individuales y subjetivas que se han creado y definido bajo el imperio de una ley, y que, por lo mismo, han creado a favor de sus titulares un cierto derecho que debe ser respetado”²⁵⁶. Dicho de otro modo, en palabras de la Sala de lo Constitucional de la CSJ, “[l]os derechos adquiridos [...] son aquellos derechos que ya han sido incorporados a la esfera jurídica de una determinada persona”²⁵⁷.

Entonces, puede deducirse que en casos del derecho de indemnización por despido sin causa justificada —reconocidos en los artículos 58 y 59—, desde el momento que se incurren en los hechos clasificados de esta manera, se incorpora este derecho a la esfera jurídica del trabajador o la trabajadora, de forma que la integridad de estos no puede ser negociada al momento de la conciliación, sino lo único que puede ser convenido es la modalidad de cumplimiento de dicho derecho. En esta fase no se está dirimiendo la existencia o no del hecho en que nació este derecho, sino la forma como solucionar el incumplimiento de la patronal al respecto.

Otro argumento que apoya esta tesis es que el CT regula expresamente que “[l]a conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes”. Aunado a ello, la Constitución de la República dispone que “[l]os derechos consagrados a favor del trabajador son irrenunciables”, es decir, que ni por *mutuo proprio* o por cualquier circunstancia donde intervenga una ficticia libre voluntad de la persona trabajadora, esta puede prescindir de un derecho. En pocas palabras, cualquier avenimiento que consigne algún tipo de detrimento a un derecho consagrado a la persona trabajadora, además de ilegal, será inconstitucional.

No obstante ello, en las entrevistas realizadas se constató que es frecuente que “en el Ministerio de Trabajo, se le diga al trabajador [o trabajadora] que acepte el trato [propuesto por el patrono], que es más conveniente, para qu[é] se va a meter en un proceso que va a durar tanto tiempo. Inclusive, el mismo procurador o procuradora que quiere descargarse de trabajo, le manifiesta a la [persona] trabajador[a] que si le ofrecen un buen arreglo, le recomiendan que lo acepte”²⁵⁸.

También hay jueces y juezas que siguen creyendo que hacen bien, cuando estando en la conciliación judicial, “el patrono dice que no ofrece nada, intervienen sugiriendo al trabajador para que acepte el 70% del cálculo”²⁵⁹; incluso valoran que es una mala estrategia jurídica “si el abogado del trabajador [o trabajadora] dice que no, que él quiere el 100%. [Porque s]i el abogado dice eso, el trabajador pierde las presunciones, un abogado que no sabe no orienta al trabajador. Alguien que sepa, si le ofrecen el 20% o 40% diría que sí, es lo primero que uno [debe de] hacer”²⁶⁰.

Entonces, tomando como base que todos los funcionarios y empleados públicos están sujetos al principio de legalidad en sentido negativo, lo mínimo que puede exigirse a la administración de justicia a la hora de desarrollar sus funciones es que esta no cometa o convalide actos que vayan contra lo dispuesto en la norma. Como dice el aforismo “la justicia no se negocia”, menos en condiciones que provocan el distanciamiento tanto de los valores superiores o finales que inspiran un determinado orden jurídico —citando nuevamente a Bobbio—, como del mismo marco jurídico que pretende cumplirlos.

Por ello, es oportuno recordar el criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en cuanto a que “en cualquier materia, inclusive en la laboral y la administrativa, la discrecionalidad de la administración tiene límites infranqueables, siendo uno de ellos el respeto de los derechos humanos. Es importante que la actuación de la administración se encuentre regulada, y ésta no puede [...] reducir discrecionalmente las garantías de los administrados”²⁶¹.

Con todo, es innegable que es una práctica cotidiana que los trabajadores y las trabajadoras terminan negociando por montos menores a los que por derecho tienen, antes de someterse a una lucha judicial que les llevará años. En adición, vale resaltar

²⁵⁶ Sentencia del 17 de marzo de 1977 de la Sala de Casación Laboral-Sección segunda, de la Corte Suprema de Justicia de Colombia.

²⁵⁷ Entre otros, Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, dictada a las doce horas con veintinueve minutos del día veintiocho de junio de dos mil cuatro, en los expedientes marcados bajo la referencia “12-2004 y 14-2004 Ac”.

²⁵⁸ Entrevista realizada a Roberto Burgos, del Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, el 30 de noviembre de 2006.

²⁵⁹ Entrevista realizada a un juez de lo laboral el 15 de febrero de 2007.

²⁶⁰ Entrevista realizada a un juez de lo laboral el 15 de febrero de 2007.

²⁶¹ Corte IDH. *Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72, párr. 126

que algunas de las personas entrevistadas eran del criterio que lo comentado ocurre porque, también, en la conciliación se trasluce la relación desigual de poder que tienen las partes en conflicto²⁶². Aunado a que “luego de dos o tres quincenas de no recibir salario, comienza la preocupación de cómo pagar los recibos”²⁶³. Siendo así que difícilmente se podrá convenir algún acuerdo justo, si el acto se circunscribe en una situación desigual que no ha logrado ser equilibrada de forma oportuna con base en los estándares que requiere la materia²⁶⁴.

En este escenario, también se verificó que una dificultad que deben sortear los trabajadores y las trabajadoras es que de la valoración que se da del acto conciliatorio pueden perder las presunciones que la ley les concede. En la práctica es casi una contradicción jurídica, pues cuando se cumplen los requisitos establecidos para que esta parte goce de ciertas presunciones, se entiende que ha habido una aplicación del principio protector; pero qué sucede si se da una interpretación literal de la ley —como la hace un juez entrevistado— y no acepta un arreglo económico del 50% del monto, propuesto por el patrono —que bajo la lógica del operador puede que este sea justo—: existe la posibilidad de perder las presunciones, revocando esta nivelación jurídica que atenúa las desigualdades reales entre las partes.

Asimismo, otro aspecto a destacar es la poca funcionalidad práctica que lleva este método alternativo de solucionar el conflicto. En las entrevistas se recalcó que, por lo general, en el Ministerio siempre se “lavan las manos”, diciendo que en “la conciliación no se llegó a ningún arreglo, cuando realmente no ha habido ninguna propuesta”. Lo peor es que en esta instancia cuando “no se llega a ningún arreglo se archiva el caso y le dicen al trabajador [o la trabajadora] que tiene derecho de ir a los juzgados. Ese es el único derecho, y por eso las patronales despiden a diestra y siniestra porque saben que en el Ministerio pasan suavemente y si esto lleva a la persona trabajadora “valientemente” a poner la demanda van a transcurrir dos o tres años antes que se dicte sentencia”²⁶⁵.

También, es sorprendente lo expuesto por un juez sobre la inoperancia de la fase conciliatoria judicial. En sus dichos arguyó que “a la hora de la conciliación, generalmente, sólo llega el representante legal, pero trae instrucciones claras de que no quiere llegar a un arreglo, porque los empleadores prefieren pagarle al abogado que al trabajador, ya que lo utiliza para sentar un precedente dentro de la empresa”.

Del análisis de los casos paradigmáticos, además de este hecho, se descubrió que para que transcurra la audiencia conciliatoria tienen que pasar en promedio tres meses desde que se interpuso la demanda, al menos en los Juzgados de San Salvador; todo ello para que, tal como se corroboró en el mismo, casi siempre la parte patronal no asista a las audiencias de conciliación, pese a que fue notificada al menos 20 días de anticipación sobre la misma. Entonces, como sostuvo la persona entrevistada de la PDDH, “los procedimientos de conciliación son la mayoría de veces estériles”. En virtud de ello, puede concluirse que esta etapa procesal se ha convertido en una mera formalidad porque no se aprovecha los beneficios que podrían acarrear su pleno funcionamiento, como la descongestión y celeridad de los procesos en los despachos judiciales.

Por otro lado, cuando se estudia el proceso laboral en materia de prueba se identifica que se mantienen ciertas desigualdades. Del grupo focal y las entrevistas realizadas en esta investigación, se logró corroborar que uno de los problemas más graves que tienen las personas trabajadoras, como parte de un proceso laboral, es la recolección de pruebas. Ciertamente, la experiencia judicial revela que en el período probatorio es notorio que la parte trabajadora se encuentra en manifiesta desventaja respecto a la representación patronal; en razón de que, la mayoría de veces, el empleador es quien tiene en su poder —formal y real— la prueba que puede ser ofrecida por la población trabajadora.

Previo a exponer las peculiaridades de este punto, es menester aclarar que el CT salvadoreño no establece una norma expresa que sobre qué tipo de prueba podrá verse en un proceso judicial, pero de su lectura se advierte que admite prueba testimonial, documental, pericial, juramento estimatorio y la confesión. Asimismo, el Código regula la posibilidad de que el juez o la jueza pueda pedir prueba para mejor proveer. Todo ello bajo un sistema mixto de valoración de pruebas, pues el

²⁶² Entrevistas realizadas a Nora Hernández y Karla Molina, de Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida, el 12 de enero de 2007; Misael Alfaro, de Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador, el 13 de marzo de 2006; y personal de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, el 9 de marzo de 2007.

²⁶³ Entrevista a Misael Alfaro, de Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador, el 13 de marzo de 2006.

²⁶⁴ Entrevista realizada a Nora Hernández y Karla Molina, de Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida, el 12 de enero de 2007.

²⁶⁵ Entrevista a Misael Alfaro, de Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador, el 13 de marzo de 2006.

artículo 461 dispone que “[al valorar la prueba el juez usará la sana crítica, siempre que no haya norma que establece un modo diferente]”, como lo es el sistema de prelación utilizado para la confesión o la documental.

Indefectiblemente, el trabajador o la trabajadora como parte del proceso debe proporcionar todos los elementos que justifiquen la verdad de los hechos alegados en un juicio. Incluso, aunque cumpla con los requisitos para beneficiarse de ciertas presunciones que revierten la carga de la prueba en circunstancias especiales, siempre habrá aspectos que deba probar, como su relación laboral. Sin embargo, para las personas entrevistadas en esta investigación, su experiencia les ha enseñado que, cuando hay una demanda por despido injustificado, “la ley dice que se considera injustificado hasta que no se compruebe lo contrario, pero el patrono nunca llega a comprobar la justificación para realizar el despido, para ellos siempre es justificado, nunca lleva la prueba”. Todo ello, porque los operadores de justicia presentan la misma lógica, en muy pocas ocasiones deducen que el despido es justificado, porque el patrono no presentó prueba para su justificación; si esto es lo que sucede, “dicen que no se logró demostrar el despido injusto”²⁶⁶.

Si bien la ley no limita sobre qué clase de pruebas la población trabajadora debe presentar para comprobar los extremos de su pretensión, la praxis demuestra la frecuencia con que esta parte recurre sólo a la presentación de testigos y a la absolución de pliego de posiciones como medios probatorios, posiblemente, debido a la accesibilidad económica y material de los mismos. Pues resulta obvio que la recolección de prueba documental o pericial, en el caso de poder ser presentados, lleva implícito gastos que la persona trabajadora —y posiblemente ahora cesante— no puede sufragar.

Específicamente, este hecho se comprueba en el caso *Hermosa Manufacturing*, donde las procuradoras y procuradores de trabajo se limitaron a ofrecer testigos y solicitar absolución de pliego de posiciones al representante legal de la sociedad. Como se sostuvo, sólo en el 37.5% de los casos que se abrieron a prueba se incluyó prueba documental, pero el 55.55% de ésta respondía a la pretensión del pago del año de garantía sindical de las demandantes, con la respectiva certificación extendida por la directora general de trabajo del MINTRAB, en la que constan los nombramientos de las demandantes como directivas sindicales. Por su parte, en el caso de *Ingenio Jiboa* se constató que el Juez de Trabajo exigió al trabajador probar la existencia jurídica de la sociedad demandada con la presentación de la copia del documento emitido por el Departamento de Documentos Mercantiles del Registro de Comercio, en que constara la inscripción de la empresa, todo ello porque el representante legal de la empresa fue declarado rebelde en el juicio. Dicha exigencia se traduce en un obstáculo para la persona trabajadora en tanto esta se ve forzada a realizar un trámite que desconoce y debe incurrir en gastos recursos —quizá no económicos, pero sí de tiempo— a tales efectos.

De los resultados de la investigación, también se puede inferir que la prueba testimonial —pese a ser tan necesaria y usada dentro de una causa laboral— genera múltiples complicaciones. No se puede ignorar que por la naturaleza propia del juicio de trabajo, éste se desarrolla a la sombra de la relación de subordinación “patrono-trabajador”; sumado a que por las características implícitas en la figura del “testigo”, se requiere que sea una persona que tenga el conocimiento necesario para demostrar la verdad jurídica laboral, es decir que, esté o haya estado vinculado con la empresa. Tomando en cuenta que, cuando el sistema de justicia convoca a un testigo a participar de un proceso, éste tiene conocimiento de que, además de resolver un conflicto de trabajo, termina dirimiendo la responsabilidad de un acto gravoso.

Esta situación pone, sin lugar a dudas, al testigo en una posición de vulnerabilidad por la eventual represalia del patrono. En las entrevistas realizadas a los jueces de lo laboral de San Salvador, ellos sostuvieron que es un riesgo que se vaya a declarar a favor del trabajador, incluso que tienen conocimiento de que es una práctica empresarial “no dar permiso de ir a declarar”, además que en los centros de trabajo se esgrime el argumento de que “si uno aprecia su trabajo, es mejor no ir a declarar a favor del trabajador que despidieron, porque entonces [si lo hace] es inmediatamente despedido”²⁶⁷. Bajo esa lógica, ninguna persona relacionada con la fábrica querrá poner en peligro su “propia estabilidad laboral” por atestiguar contra su “empleador” en un proceso que no lo involucra. En contraste, en la entrevista, un juez coincidió con una persona del MINTRAB consultada²⁶⁸, al indicar que “para el patrono es más fácil llevar empleados de su empresa a declarar[,] aunque no

²⁶⁶ Entrevista a Misael Alfaro, de Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador, el 13 de marzo de 2006. y a Germán Facundo, secretario general de las CTD, el 15 de febrero de 2007.

²⁶⁷ Entrevista realizada a un juez de lo laboral el 15 de febrero de 2007.

²⁶⁸ Entrevista a Ronel Vela Cea, jefe de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios del Ministerio de Trabajo, el 19 de diciembre de 2006.

sea cierto lo que va a decir”. Esta situación responde a que la legislación nacional no dispone de alguna protección especial que garantice al testigo que no será sujeto de represalias por haber participado a favor de la parte trabajadora en este tipo de proceso. Por lo que resulta manifiesto que “la parte judicial hay que reformularla, pues está estructurada para que sea como parte en la misma esté desventaja, y ésta es la trabajadora”.

Pero el problema no se reduce a que, en ocasiones, la trabajadora o el trabajador se vea perjudicado porque no logra “conseguir” testigos para probar sus pretensiones. A veces, cuando se supera este escollo, los obstáculos suelen extenderse a que los testigos propuestos no concurran a la audiencia del juzgado, como ocurrió en el caso *Hermosa Manufacturing*.

Al confrontar los resultados del grupo focal y a entrevistas realizadas, con el análisis de los expedientes examinados, puede concluirse que la incomparecencia de los testigos puede deberse a la falta de tiempo suficiente para que surta efectos la citación para la audiencia de examen de los testigos, conjugado a que esta fase procesal se dé pasados los seis meses desde la fecha de despido²⁶⁹. En razón de que, tal como está diseñado el proceso laboral, las citaciones para esta audiencia son notificadas frecuentemente un día antes de la fecha programada para ese acto judicial como sucedió en el 75% de la muestra de expedientes en el caso *Hermosa Manufacturing*.

A simple apreciación, la brevedad del plazo es muy buena porque responde al principio de celeridad con que debe contar todo el proceso laboral. Sin embargo, cuando se sabe que el 90% de los casos son representados por la PGR, se advierte que este plazo es irrisorio. Sobre todo, si se pretende que dicha institución comunique diligentemente a la o el demandante que se requiere a los testigos el día siguiente, más aún cuando el testigo está trabajando y debe reportar la ausencia a su empleador. Aunado a que, como sostuvo una persona usuaria del sistema consultada²⁷⁰, cuando explicó cómo funciona: “Abren a prueba por ocho días, en el sexto día usted debe presentar testigos y en el octavo tiene que terminar de presentar la prueba; si a un abogado le dicen que tiene seis días para presentar la prueba, lo lógico es que en el primer día se comience a buscar a los testigos para su presentación. Pero le hablan en el día quinto, para el sexto presente a sus testigos, tomando en cuenta que la persona que no está trabajando no tiene recursos para movilizarse, seguramente no tuvo teléfono porque se lo han cortado y a lo peor nunca ha tenido, entonces cómo va a contactar a sus testigos. Corre el riesgo de que quede en indefensión, entonces si se han tenido cinco días, esa es una actitud negligente por parte de la PGR”.

A la larga, se multiplican los inconvenientes para presentar los testigos, pero a la vez surge el obstáculo de que al momento de la valoración el juez desvirtúe su deposición en alguno de los extremos, como sucedió en el 47.4% de los procesos examinados del caso *Hermosa Manufacturing*. También surgen otros inconvenientes a nivel probatorio, ya que las demandas que suelen presentar más de dos pretensiones deben presentar elementos que demuestren todos los reclamos, que no necesariamente concurren en una sola prueba. En el caso de *Hermosa Manufacturing* se presenta esta situación, pues muchas de las demandas incluían la pretensión de salarios adeudados; pero la mayoría de los jueces, que otorgaron las otras pretensiones que esta población trabajadora alegó, desestimaron en 62.5% la de salarios adeudados porque con los testigos presentados no se logró comprobar el extremo de este reclamo.

La situación anterior puede responder a la poca preparación que reciben los testigos por parte de los procuradores o procuradoras de trabajo. Esto se corrobora con lo dicho por un secretario judicial entrevistado²⁷¹; según este operador de justicia “en muchas ocasiones, los procuradores y procuradoras de trabajo llegan a preparar a los testigos en frente del juzgado, a veces les funciona, pero en otras, las personas no recuerdan ni el nombre exacto de su ex compañero [o compañera] de trabajo”. A su vez, la falta de estimación de los testigos, según Karla Benítez, corresponde a que “las personas, al momento de ser entrevistadas en los juzgados se ponen bastante nerviosas”²⁷². Aunque también es posible que suceda porque la estrategia jurídica utilizada no puede ejecutarse por la imposibilidad de obtener testimonios idóneos para cada hecho controvertido en el juicio.

²⁶⁹ Véase los expedientes judiciales marcados bajo las referencias 419-D-05, 363-D-05, 344-D-05, 2496-5-1-05 y 439-IS-05.

²⁷⁰ Entrevista realizada a Claudia Interiano, de la Comisión de Derechos Humanos de El Salvador, el 13 de marzo de 2006.

²⁷¹ Entrevista realizada al secretario de un juzgado de lo laboral de San Salvador, el 29 de agosto de 2007.

²⁷² Entrevista realizada a Karla Benítez, de Asociación de Mujeres “Mélida Anaya Montes”, el 19 de diciembre de 2006.

Asimismo, debe tomarse en cuenta que cuando las presunciones no son operables, la parte trabajadora debe comprobar, además de su relación laboral, su despido. Aunque el hecho de que las presunciones no son suficientes, porque el 60% de los casos de *Hermosa* donde operaron las presunciones recibieron fallos desfavorables para las trabajadoras y los trabajadores.

Indefectiblemente, hay que puntualizar las graves inconsistencias jurídicas que se suscitan en la prueba de la absolución del pliego de posiciones, sobre todo cuando se estudian los procesos laborales en su conjunto y este tipo de prueba se ha utilizado en todos los casos analizados.

Es curioso que se lograra corroborar, en el análisis de los expedientes estudiados, que en todos los casos los representantes legales de las empresas, durante la evacuación del cuestionario, negaron la existencia de un vínculo laboral entre la persona trabajadora y la sociedad demanda. Por lo que se infiere que se ha convertido una costumbre —tanto que se ha vuelto proverbial— que al momento de absolver el pliego de posiciones, los patrones nieguen todas las preguntas que se les hacen, incluso cuando en otras etapas procesales han quedado demostrados muchos hechos que niegan.

En una entrevista realizada, un juez comentó que hubo una ocasión donde en la absolución de un pliego de posiciones al patrono “le preguntaron ‘Usted es fulano de tal’, [respondió] Sí; ‘Usted es representante legal de la empresa tal’ [respondió] No; ‘El señor fulano de tal laboraba para su empresa’ [respondió] No. Cuando se había comprobado que él mismo era el representante legal, pues él otorgó el poder de comparecencia judicial; él aparece en la nómina de presidentes, pero como le habían dicho que dijera no a todo...”. Sin embargo, el mismo juez reconoció que, desde la estructura del ordenamiento jurídico actual, no es posible realizar algún acto que sancione esta actitud.

Asimismo, en un expediente del caso del Ingenio Jiboa se corroboró una situación similar. En razón de que, en el momento de absolver el pliego de posiciones, el patrono sostuvo hechos que no eran verdaderos. Como se identificó arriba, el representante legal de la sociedad manifestó bajo juramento que no había afiliado al señor Santos Ruiz Barahona al Seguro Social; sin embargo, en folio 85 del expediente en consideración constaba el informe de cuenta individual de cotizaciones al Seguro Social de dicho trabajador.

Lo más lamentable es que, en ocasiones, los operadores de justicia se basan en este tipo de prueba para dictar su fallo. Por ejemplo, en el folio 56 del expediente marcado bajo la referencia 344-D-05, tramitado en el Juzgado Primero de lo Laboral, el juez argumentó:

“[N]o se [...] log[ró] establecer la relación laboral que vinculó a la trabajadora demandante con la sociedad demandada, por ningún medio de prueba, ya que no obstante haberse señalado audiencia para la aportación de la prueba testimonial ninguna de las partes hizo uso de ellas, el pliego de posiciones absuelto por la trabajadora demandante a Fs. 44, a [é]ste no se le puede dar el valor como tal, en virtud de no estar firmando ni sellado por la parte que lo presenta, tal como lo establece el Artículo 1250 Pr. C., aunado a que en el pliego de posiciones absuelto por el representante legal de la demandada, [é]ste no aporta ningún elemento que favorezca a la parte actora según consta en Fs. 49.

La parte demandada opuso y aleg[ó] las excepciones de ineptitud de la demanda por no ser legítimo contradictor de la demanda y de la terminación del contrato sin responsabilidad patronal, sin embargo al no haber prueba al respecto, resulta inoficioso, entrar a conocer sobre las mismas [...]

Por lo que no existiendo prueba sobre la prestación de servicios de la parte actora para la demanda, es procedente absolverla del pago de indemnización por despido injusto, vacación y aguinaldo proporcional”.

Del fallo citado se evidencia que, entre otros, hubo serias contradicciones detectadas en el planteamiento de la parte patronal —incluso algunas retomadas por la jueza en su sentencia—: por un lado, se alegó la excepción de “terminación del contrato sin responsabilidad patronal”, como se hizo en el 96% de los casos de *Hermosa Manufacturing*, lo cual constituye un reconocimiento explícito de la existencia de la relación laboral. Por otro, en la absolución de posiciones, negó absolutamente cualquier vínculo laboral con la demandante, como lo hizo en todos los casos examinados. De modo que, al analizar globalmente esta causa, sólo se puede llegar a una conclusión: en alguna de estas etapas procesales, el patrono tuvo que haber mentido, ya que por los argumentos sostenidos en cada de ellas, al contrastarlos, se advierte que son mutuamente excluyentes.

En definitiva, es un absurdo jurídico que sea posible que cualquier absolvente pueda mentir descaradamente al juez —en cualquier fase del proceso—, sin que éste pueda reprender esa actitud legalmente; según los jueces de lo laboral entrevistados, “la ley tampoco les da potestad para remitir esta situación a la jurisdicción penal”. Por ello, es necesario reformar la estructura actual del sistema de valoración de prueba laboral, porque no es posible que en este tipo de situaciones quede exento de “sana crítica” de los que imparten justicia.

En ese sentido, a la luz de la sana crítica y con base en la facultad de solicitar prueba para mejor proveer, la jueza o el juez puede “hacer a las partes los requerimientos que fueren necesarios [...] para fallar con mayor acierto” o durante las contestaciones del pliego de posiciones puede pedir “las explicaciones que estime convenientes” —artículo 383 Código Procesal Civil—. Incluso uno de los jueces entrevistados al respecto manifestó que “antes había una situación, cuando el juez tenía cierta duda interrogaba o preguntaba al testigo, hoy ya no se hace eso, ya no le queda tiempo al juez para hacerlo”²⁷³. Aunque no por estas razones, muchos jueces y juezas utilizaron los mecanismos subyacentes para desvirtuar lo dicho por los patronos en estas ocasiones y descifrar estas “contradicciones”, por ejemplo: utilizando sus propios testigos, las excepciones interpuestas, por ejemplo, como ocurrió en algunos casos resueltos en beneficio para el trabajador o la trabajadora en el caso antes seleccionado.

Aunado a ello, con la investigación ha quedado demostrada la inviabilidad de solicitar esta prueba porque, además de que su resultado en ocasiones no contribuye a comprobar las pretensiones de la población trabajadora, su utilización retarda sobremanera el proceso. Basta con observar que en el 62.5% de los procesos de *Hermosa Manufacturing* que llegaron al período probatorio, el representante legal no concurrió hasta la segunda cita, dejando a la luz que esta actitud maliciosa de la parte demandada atrasó el proceso, en promedio, un mes (véase Figura n.º 11, Días entre la 1ª y 2ª cita para absolución del pliego de posiciones del patrono). Llegando al extremo, como sucedió en el proceso judicial del señor Ruiz Barahona, que la actitud maliciosa del representante legal, de no comparecer a las primeras citas para absolver el pliego de posiciones, retrasó el proceso cerca de 38 días, pues la diferencia de días entre las dos oportunidades para acudir fueron 19 en promedio. Pero gracias a una negligencia cometida por la procuradora de trabajo que llevaba la causa, esta diligencia llevó 107 días, contados desde el último acto procesal que no estuvo relacionado con este medio probatorio hasta la cita que efectivamente compareció el representante legal de la sociedad. Todo para que, al final, en la absolución fuera improductiva para el mismo, ya que el patrono, como era de esperarse, negó los hechos.

Por otro lado, la justicia laboral, vista desde el lente de género, puede advertir que las mujeres presentan muchas situaciones adversas al momento de recurrir a las autoridades, porque, como se sostuvo anteriormente, las instituciones no visualizan la especificidad de las violaciones cuando son perpetuadas en mujeres. Según activistas, esto se descubre desde el hecho que cuando una mujer embarazada o amamantando es despedida, las instituciones públicas no tienen consideración a sus condiciones especiales, por ejemplo, que deben cargar con sus hijos o hijas de meses porque no tienen con quién dejarlos o a veces los terminan dejando en “depósito con la vecina o la abuela”, todo para que el patrono no acuda a las etapas de trato directo dentro del procedimiento o proceso laboral.

Quizá sea por estas causas que el análisis de la muestra de *Hermosa*, en primera instancia, arrojará que si bien hay una diferencia del 12.12% de los fallos desfavorables en la relación hombre-mujer, donde esta última tiene el menor porcentaje de las pérdidas, cuando se analizan los “ganes” se advierte que los hombres ganaron 11.11% más de los fallos completos, es decir, que les reconocieron todas las pretensiones solicitadas.

Aunque se sabe que existen múltiples motivos por los cuales la justicia puede favorecer a una determinada parte del proceso, en términos de resultados es interesante señalar que del análisis de la muestra de expedientes de los casos paradigmáticos, como se señaló arriba, se puede verificar que cerca del 60% de los fallos en primera instancia fueron desfavorables para la parte trabajadora. En otras palabras, sólo el 40% de los casos tramitados fueron ganados por la parte trabajadora en primera instancia. Sin embargo, al menos en el caso *Hermosa Manufacturing*, sólo en el 30% de los casos favorables a los trabajadores y las trabajadoras se reconocieron totalmente las pretensiones planteadas en las demandas. Pero cuando se analizan los resultados al final del proceso, al menos los del caso de la fábrica —en el que todos ya obtuvieron calidad de cosa juzgada— se

²⁷³ Entrevista realizada a un juez de lo laboral de San Salvador, el 15 de febrero de 2007.

observa que sólo el 32% del total de la muestra resultó ser favorable para la parte actora. Por lo que se advierte que existe gran posibilidad de que el fallo que favorece los intereses de un trabajador sea revertido, incluso, cuando ha sido declarado la “contumacia” del patrono en el tribunal de origen²⁷⁴.

En virtud de la mayoría de obstáculos señalados, posiblemente se encuentre la respuesta a por qué el porcentaje de los fallos sujetos a indemnización fue tan bajo en 2004 —como se refirió en el acápite del escenario del sistema de administración de justicia—. Sin embargo, lo peor de todo no es que tantos casos se pierdan, sino que cuando la sentencia es favorable, ésta carece de efectividad, tal y como se observó a lo largo del análisis de los casos emblemáticos seleccionados. Ninguno de los trabajadores y las trabajadoras que recibieron un fallo positivo a sus pretensiones ha podido recobrar el monto establecido en el mismo. Por ejemplo, en el 50% de los casos de Hermosa que están en esta situación, se corroboró que el mandamiento de embargo fue devuelto sin diligenciar, por no tener la sociedad demandada bienes que embargar.

Si en las palabras de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, “[n]o pueden considerarse efectivos aquellos recursos que, por [...] las circunstancias particulares de un caso dado, resulten ilusorios. Ello puede ocurrir, por ejemplo, cuando su inutilidad haya quedado demostrada por la práctica, porque el Poder Judicial carezca de la independencia necesaria para decidir con imparcialidad o porque falten los medios para ejecutar sus decisiones; por cualquier otra situación que configure un cuadro de denegación de justicia”²⁷⁵. Entonces, con mucha soltura se puede sostener que la ineficacia de la justicia laboral en El Salvador está comprobada, y no solo por su tardanza, como se detallará abajo, sino porque, cuando llega en forma no pueden aplicarse, consecuentemente, el proceso judicial es totalmente infectivo para los fines que fue creado.

B. La organización del sistema de administración de justicia

Se tiene que hacer la salvedad de que los jueces y las juezas no tienen la responsabilidad exclusiva de todos los obstáculos institucionales, sino que ellos están sujetos a la anacrónica organización del sistema de administración de justicia laboral. En el sentido de que han pasado más de 25 años desde que la Constitución de la República reconoció la jurisdicción especial en materia de trabajo²⁷⁶, puntualizando que sus procedimientos serían regulados de forma tal que “permitan la rápida solución de los conflictos” —artículo 49—, sin que el proceso —en términos estrictamente procesales— y la infraestructura necesaria para su aplicación abandone del todo la suerte del proceso común.

Basta con observar que todavía no existe una sala especializada en materia laboral en la CSJ, como existe en otros países de Latinoamérica, tales como Honduras, Colombia, Ecuador, entre otros. Por ello, en el país, cuando un proceso llega hasta casación, la Sala de lo Civil es la que lo resuelve, con base en el artículo 54 de la LOJ. Aunado a ello, que el mismo artículo 593 del CT dispone que, en todo lo que no establece el Código respecto a la casación, “esta se regirá por lo dispuesto por la Ley de Casación para la casación civil”. De lo que se advierte que en la actualidad, en este y otros aspectos, se siguen aplicando normas que remiten el conocimiento a órganos o leyes que llevan una lógica civilista, es decir, no especializada en materia laboral.

La interpretación que se realiza, a través de la hermenéutica jurídica, es que el artículo 49 de la Constitución establecía de forma imperativa la reestructuración del sistema de administración de justicia de la época, en función del instituir tribunales de justicia que conocieran exclusivamente de materia laboral. Esto visto a la luz del derecho de igualdad, reconocido en la misma carta magna, refleja que está incluida toda la población que habita en el país. De modo que, en términos geográficos, la justicia laboral está en deuda con una gran parte de la población salvadoreña. En razón de que, al observar que al menos “nominalmente” sólo existen nueve juzgados especializados en derecho del trabajo a nivel nacional, pero en la práctica —como se dijo anteriormente— sólo cuatro de ellos son verdaderamente especializados, ya que los del interior del país y uno ubicado en la ciudad capital conocen también de otras materias además de la laboral. En vista de ello, pareciera ser que el

²⁷⁴ Véase el expediente del señor Hernández, del caso del Ingenio Jiboa.

²⁷⁵ Corte IDH. *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, párr. 108; *Caso “Cinco Pensionistas”*. Sentencia de 28 de febrero de 2003. Serie C No. 98, párr. 136; y *Caso de la Comunidad Mayagna (Sumo) Awás Tingni*. Sentencia de 31 de agosto de 2001. Serie C No. 79, párr.113.

²⁷⁶ Según el *Diccionario jurídico* de Cabanelas, “jurisdicción” significa “[g]enéricamente autoridad, potestad, dominio, poder. Conjunto de atribuciones que corresponden en una materia y en cierta esfera territorial. Poder para gobernar y para aplicar las leyes”. Asimismo, según el *Diccionario* de la Real Academia Española, “especial” significa en sus tres primeras acepciones: “[s]ingular o particular, que se diferencia de lo común o general. Muy adecuado o propio para algún efecto. Y, que está destinado a un fin concreto y esporádico”.

Estado salvadoreño ha interpretado que basta con la existencia del proceso laboral en todo el territorio nacional para cumplir con esta norma constitucional.

En este momento, es preciso puntualizar los obstáculos que acarrea la falta de operadores de justicia especializados en materia laboral. Sin duda alguna, las instancias estatales no se han percatado de que al perpetuar la existencia de justicia mixta, el 40% de la población proyectada para 2007 —según la DIGESTYC— reciba una “justicia distinta o no especializada” en materia laboral, ya que los resultados de esta investigación evidencian que existe una diferencia muy marcada entre una causa seguida en un “juzgado de lo laboral” y un “juzgado mixto”, tanto en celeridad como en la tecnicidad del proceso.

Dicho en otras palabras, del análisis del comportamiento de las causas en los dos tipos de juzgados, así como de las entrevistas realizadas²⁷⁷, se corroboró que existe un marcado contraste en el nivel de eficiencia de la tramitación de los procesos, así como en la calidad de las sentencias emitidas. En este punto, es indefectible señalar que en la entrevista otorgada el representante de la Unidad de Evaluación del CNJ, este refirió que la especialización de los jueces y las juezas “ha sido un problema al que la Asamblea Legislativa ni la CSJ le han prestado la atención requerida, pero repercute tanto en el bajo fundamento de las sentencias como en la lentitud de los procesos”.

En fin, es inconcebible que únicamente el 21% de los juzgados que conocen en primera instancia de las causas de trabajo sean especializados. De ello, es ineludible reparar en la necesidad de instaurar más tribunales exclusivos en el conocimiento de los asuntos laborales. Con todo, si el Estado pretende y le apuesta a fortalecer su institucionalidad y democracia, debe mostrar mayor voluntad no solo para solventar esta problemática cuantitativa, sino para asegurar que en cada tribunal de lo laboral —o al menos en los que tengan competencia para conocerla— se desempeñe el personal idóneo, es decir, especializado en la materia.

Sobre todo si se recuerda lo constatado en el acápite del escenario del sistema de administración de justicia de esta investigación, donde se advirtió una diferencia en el nivel de eficiencia en la tramitación de los procesos judiciales en relación con el tipo de juzgado que lo conoció. En comparación, aun con sus deficiencias demostradas a lo largo de esta investigación, los juzgados especializados fueron los que presentaron los mejores niveles de rapidez para evacuar los procesos, seguidos muy por debajo por los Juzgados de lo Civil, y ya no se diga los Juzgados de Primera Instancia, que resultaron ser los peores evaluados bajo esta óptica. También, como se sostuvo, posiblemente este rendimiento esté directamente relacionado con el hecho que los juzgados no especializados deben tramitar juicios de otras materias (véase Cuadro n.º 1, Órgano Judicial en cuanto a procesos laborales).

De modo que, desde el momento en que no se han instituido los juzgados especializados al menos en las 14 cabeceras departamentales del país, o en las ciudades que por la cantidad de “posibles beneficiarios o beneficiarias”, además de estarse conculcando el efectivo derecho a la igualdad, se está quebrantando la parte final del inciso 1.º del artículo 49 de la Constitución, cuando se habla de rapidez.

Es propicio indicar que, por esta razón, El Salvador está lejos de cumplir con los requisitos mínimos para asegurar a la población un acceso eficaz a la justicia laboral. En virtud de que por el carácter social de las prerrogativas y derechos laborales, las normas sustantivas deben ser garantizadas y protegidas por tribunales especializados, sustraídos del conocimiento de otra materia; o, en su caso, por personas capacitadas en las características intrínsecas que conllevan impartir justicia en la materia. Entonces, más allá de la contradicción de la Constitución de la República de 1983 con la legislación laboral de 1972 o legislación orgánica judicial de 1984, el inconveniente más urgente radica en que, al convalidar el conocimiento mixto, se incrementa el riesgo de que los tribunales que administran justicia laboral puedan cometer errores técnicos —porque, como ya se dijo, en la lógica jurídica laboral intervienen otros factores— fácilmente traducibles en una trasgresión de los derechos de las partes en conflicto. Todo esto, sin valorar en tiempo que puedan tardar en tramitar los procesos.

Bajo ese argumento, también, preocupa la falta de coherencia de la misma CSJ que, mediante un acuerdo tácito y “cumpliendo la legalidad de la LOJ”, reconoce la extensión de la competencia de Juzgados de lo Civil y de Primera Instancia

²⁷⁷ Entrevistas realizadas a Misael Alfaro, de Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador, el 13 de marzo de 2006; Jeannette Urquilla y Silvia Juárez, de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, el 4 de diciembre de 2006; personal de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, el 9 de marzo de 2007; y Carlos Aristides Jovel, de la Unidad de Evaluación del Consejo Nacional de la Judicatura, el 9 de marzo de 2007.

a asuntos laborales, amparando una situación que se configura como inconstitucional. Mientras no se respete la especialidad formalmente reconocida de la jurisdicción de trabajo, es imposible garantizar un pleno cumplimiento del principio de justicia social²⁷⁸, ya que al ser el Derecho Laboral una rama jurídica de naturaleza social, sus normas —tanto sustantivas como procesales— tienden a ser más proteccionistas y, en consecuencia, permiten una resolución judicial más equitativa.

Asimismo, es importante traer a colación que unos de los tantos productos de los Acuerdos de Paz de 1992 fueron múltiples reformas judiciales encaminadas al establecimiento del CNJ, que, entre otras cosas, tendría a su cargo la Escuela de Capacitación Judicial, cuya función es capacitar y examinar a los jueces, para que estos lleguen a ocupar sus cargos. Por lo que sí es un premisa básica del buen funcionamiento institucional de la justicia que la ciudadanía merece que los mejores sean quienes lleguen a desempeñar los cargos judiciales, y la Escuela de Capacitación Judicial es la que se encarga de realizar las acciones necesarias para asegurarse de ello²⁷⁹; entonces, es preocupante el hecho de que, de las entrevistas realizadas al personal del CNJ y de la recolección de información secundaria se colija que los esfuerzos que está haciendo la referida institución sean hoy por hoy insuficientes para instruir a los jueces y las juezas y todo el personal operador de justicia que tiene conocimiento de las causas de índole laboral. *Verbigracia* esta situación se observa cuando no se cuenta con una “coordinación de área especializada en materia laboral” y ésta tenga que ser subsumida dentro de la “coordinación de derecho social”²⁸⁰, cuando materias como lo penal y familia tengan sus propias áreas especializadas; asimismo, como agravante a esta situación, el área laboral representa una de las materias con más bajo perfil en el flujo de capacitaciones que realiza la mencionada Escuela. En fin esto desemboca en que los usuarios y las usuarias del sistema formal de justicia que conoce de casos laborales no estén recibiendo el mejor “servicio” técnico en materia de trabajo.

Esto, aunado al hecho del “desplazamiento de metas” en el proceso laboral salvadoreño, que puede inferirse del análisis de expedientes y de las experiencias relatadas por trabajadoras y trabajadores que han recurrido al sistema de justicia. Como recriminaban estos últimos: “Muchas veces las personas que laboran en las instituciones relacionadas con la justicia de trabajo, como el Ministerio y la Procuraduría, pone mayor interés en el cumplimiento fidedigno de los pasos del procedimiento que en lograr justicia”²⁸¹.

Al respecto, con esta investigación se ha constatado que el área laboral de la PGR presenta muchas deficiencias. Algunas de las situaciones que se deben destacar son: la incapacidad real que tiene esta institución de cubrir efectivamente la demanda de servicios jurídicos en materia laboral, que requiere la población en general. Es alarmante la insuficiencia de procuradores y procuradoras de trabajo en relación con la cantidad de causas que deben atender, la baja remuneración que reciben en relación a la carga de trabajo, el nivel de preparación con la que cuentan y, frecuentemente, el poco celo profesional que ponen en el desarrollo de su trabajo.

Como se sostuvo arriba, es poco probable que un procurador o procuradora de trabajo sea capaz de diligenciar de forma eficaz un promedio de 276 causas, menos aún si esto significa realizar simultáneamente: el estudio de los casos, la realización de escritos, la preparación de los testigos, la recolección y presentación de la prueba documental y la asistencia a audiencias. De modo que es difícil concebir que, con el número actual de defensores y defensoras, la PGR logre cubrir diligentemente la demanda de sus servicios, y esto no solo provoca una carga de trabajo excesiva, sino que además sacrifica la atención necesaria que deben llevar los juicios.

Además, debe hacerse el análisis de la relación presupuestaria de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador (UDDT) con el acumulado de solicitudes de atención jurídica laboral (asistencias y asesorías). En 2006, la sumatoria de causas que generaban expedientes y las asesorías brindadas fue de 16,016, y el presupuesto para esta unidad fue de US\$992,625²⁸². En el caso de que este monto haya sido utilizado exclusivamente para sufragar los costos relacionados con esta labor, se advierte

²⁷⁸ Las sentencias en un proceso laboral se sustentarán principalmente, en las disposiciones legales pertinentes; pero además se podrán utilizar como elementos de fundamento los principios doctrinarios del derecho de trabajo y de *justicia social*, así como el derecho comparado y las razones de equidad y buen sentido, con base en el artículo 418 del Código de Trabajo.

²⁷⁹ Ábrego, A., op. cit., p. 28.

²⁸⁰ Esta coordinación reúne diversas áreas del derecho como la laboral, medioambiental, consumidores, etc. Información recolectada en la entrevista realizada al Licenciado Cisneros, Escuela de Capacitación Judicial del Consejo Nacional de la Judicatura.

²⁸¹ Según grupo focal realizado el 28 de marzo de 2007.

²⁸² Según la Ley General del Presupuesto (ejercicio 2006), el propósito de este monto era “proveer asistencia legal en materia laboral a los trabajadores y asociaciones conformadas por éstos, que lo soliciten en forma verbal o escrita, así como atender las consultas que hicieren”. Véase en la página electrónica: http://www.mh.gob.sv/pls/portal/docs/PAGE/MH_FINANZAS/MH_PRESUPUESTO/PRESUPUESTOS_ESTADO/Presupuestos06/LP1800-06.pdf.

que la PGR gastó en promedio US\$61.98 por cada atención jurídica brindada durante 2006. Mientras que, en algunos bufetes jurídicos, que atienden usualmente los requerimientos patronales, los honorarios por hora de trabajo de un abogado asociado son, en promedio, de \$125²⁸³. En otras palabras, el costo de una asesoría o asistencia completa brindada por la PGR es tan sólo el 50.41% de la hora de un abogado de estos bufetes.

Al hacer la lectura del salario anual de un procurador o procuradora de trabajo (US\$13,259.88)²⁸⁴, en función de las 276 atenciones jurídicas que realiza en promedio por año, se concluye que el salario actual de estos funcionarios y funcionarias públicas es bajo en relación con la carga laboral otorgada y con la remuneración en el área privada, ya que en promedio este asiste o asesora jurídicamente a cada persona trabajadora por US\$48.04. A esto deben sumársele los problemas relacionados con la infraestructura necesaria para desarrollar sus funciones de forma adecuada, desde medios electrónicos o mecánicos de uso personal para mecanografiar sus escritos, hasta medios comunicación eficientes para convocar o informar a los usuarios y las usuarias²⁸⁵.

Un elemento concomitante que puede responder al por qué de esta situación es que la distribución del presupuesto de la PGR evidencia la poca relevancia que tiene el área laboral. En 2006, esta institución destinó US\$12.263,170 para su función de asistencia legal y psicosocial, que representaba el 79.36% del total de su presupuesto. Sin embargo, el recurso financiero utilizado en la UDDT para ese período sólo representó el 6.42% del presupuesto de la institución, y el 8.09% del monto para asistencia legal y psicosocial. En cambio, durante el mismo año, para la defensa de libertad individual y la de asistencia a la familia y el menor representaron el 59.02% del presupuesto general y obtuvieron el 74.38% del monto para asistencia legal y psicosocial. Según la Ley de Presupuesto General de la Nación de 2006, la PGR utilizó en remuneraciones el 84% del presupuesto para la asistencia legal en defensa de los derechos del trabajador; este porcentaje es más bajo que el utilizado en el mismo rubro para asistencia a la familia (92.57%) y el menor, y para la defensa de la libertad individual (94.16%).

Es probable que debido a la sobrecarga de trabajo, la falta de preparación técnica²⁸⁶ y en ocasiones por falta de interés, los procuradores y las procuradoras de trabajo se encajonan en fórmulas o “machotes²⁸⁷” de escritos y tramiten los procesos de forma mecánica, sin examinar los aspectos peculiares de cada caso. Esta situación se observó claramente en los procesos en el Caso *Hermosa Manufacturing* y en los del *Ingenio Jiboa*.

Incluso, es frecuente que por este procesamiento automatizado de las causas, algunos procuradores y procuradoras comentan serias negligencias que se traducen en retrasos de los procesos. Esto se observó claramente en el expediente judicial del señor Ruiz Barahona²⁸⁸ –del INJIBOA–, en el que consta que la procuradora, por realizar su trabajo de forma mecánica –es decir, sin revisar–, consignó un nombre distinto en el pliego de posiciones, hecho que implicó un retraso de 65 días en el proceso. Asimismo, en cuanto al caso de *Hermosa Manufacturing*, se constataron muchos hechos que hicieron que los procesos se retrasaran, como el expediente 400-I-05, donde la procuradora de trabajo presentó un escrito de “aclaración” de la demanda, el cual fue desestimado por la jueza, pues sólo existe “modificación o ampliación” de la demanda, por lo que tuvo que presentar el verdadero escrito de “modificación” después. Este incidente –sin sus consecuencias– costó 28 días de la duración total del proceso. Por eso no es de extrañar que la PDDH resolviera, respecto al caso de *Hermosa*, que “es posible concluir que no existió la debida diligencia en la tramitación de los casos, por parte de los procuradores de trabajo correspondientes”²⁸⁹.

Asimismo, es frecuente el cambio de procurador o procuradora a medio proceso, o que la persona trabajadora no conoció a su procurador, sino hasta el día en que va a la audiencia. Entonces, cuando llegan a la audiencia, el trabajador le quiere contar

²⁸³ Según un sondeo realizado, en el marco de esta investigación, a cinco bufetes jurídicos con sede en San Salvador, en mayo de 2007.

²⁸⁴ Según la Ley de Salarios de 2007 es de US\$1,104.99 mensuales

²⁸⁵ Según entrevista realizada a Germán Emilio Muñoz Hernández, procurador adjunto de áreas especializadas: derechos laborales y patrimoniales, el 1 de junio de 2007.

²⁸⁶ En el *Informe de labores junio 2006-mayo 2007*, pp. 7-8, la misma Procuraduría identificó como una problemática que le afecta es que su presupuesto institucional es deficitario en, entre otros, “la falta de asignación de fondos para realizar capacitaciones orientada a transferencia tecnológica de punta como es la informática jurídica, planificación estadísticas judiciales, planificación jurídica de casos, control de actuaciones legales y judiciales”. También esto se evidencia en que la Defensoría de los Derechos del Trabajador no solo tuvo menos capacitandos respecto de las otras áreas, sino que fue la que estuvo más lejos de cumplir con el índice de cumplimiento de metas globales.

²⁸⁷ Según el *Diccionario* de la Real Academia Española, “machote” puede ser entendido como un modelo o arquetipo que puede ser utilizado como punto de referencia para imitarlo o reproducirlo. También posee la acepción de “un formulario con espacios en blanco para rellenar”.

²⁸⁸ Véase el expediente judicial laboral, marcado bajo la referencia 353-4-I-2006

²⁸⁹ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Resolución del expediente marcado bajo el número de referencia: 01-0464-06, de fecha 5 de enero de 2007.

todo y el procurador está más pendiente de qué va a decir, entonces hay una deshumanización de los procesos administrativos que llegan al ámbito judicial. Aunado a que se dieron ocasiones en las que un procurador fue sustituido por otro que no sabe nada del caso, por lo que no tiene mayores criterios y llega a hablar cualquier cosa; y el juez lo que va a valorar son los alegatos vertidos y si el apoderado de la empresa fundamenta mucho mejor, obviamente, ya ganó el caso²⁹⁰.

C. La retardación de justicia

Por otro lado, no se puede hablar de acceso a la justicia, si no se valora con seriedad si esta llega pronta y oportunamente. Bajo esa lupa, es lamentable que, tal como se desarrolla el proceso laboral en la actualidad, con soltura se puede concluir que la justicia de trabajo no cuenta con estas características.

Sin duda alguna, los jueces que aplican esta normativa no se acogen a los plazos procesales establecidos en el CT. En términos generales, el CT no establece con certeza el tiempo en que se debe tramitar en proceso para dictar sentencia. Pero si se utiliza una interpretación teleológica para el artículo 420, que reza de la siguiente manera:

[E]n los casos de despido de hecho sin causa justificada, el patrono pagará al trabajador, además de la correspondiente indemnización, los salarios caídos desde la fecha de la presentación de la demanda hasta la fecha en que se pronuncie la sentencia condenatoria de primera instancia, sin que en ningún caso puedan exceder de los correspondientes a treinta y cinco días. En segunda instancia y en casación no podrá aumentarse los salarios caídos en más de veinte días.

Perfectamente, puede señalarse que la intención del legislador era que el proceso ordinario de trabajo relacionado con despido injustificado no durara más de 35 días en primera instancia, ya que no tiene sentido establecer un techo de días de pago de salarios caídos por menos tiempo, de lo que se espera que dure en promedio el proceso en circunstancias normales, es decir, sin un incidente sobreviniente que lo retrase un par de días.

Por lo que resulta inconcebible que al menos en los Juzgados de San Salvador —que son especializados y como se sostuvo, anteriormente, este hecho los hace más céleres— la media de duración de un proceso en primera instancia sea alrededor 277 días, es decir, cerca de nueve meses. Y son 88 días más, en promedio, para que la sentencia emitida en un proceso laboral logre la calidad de cosa juzgada, es decir, un año. Situación que, como sostuvo un representante sindical entrevistado²⁹¹, “repercute negativamente en el acceso a la justicia, debido a que los trabajadores [y las trabajadoras] luchan con todo su entusiasmo durante los primeros quince o treinta días, pero pasa el primer mes y las cosas se vuelven engorrosas, entonces los ánimos comienzan a bajar”.

Respecto a los juzgados no especializados, Muñoz Hernández, en su entrevista, señaló que la tardanza en estos es más evidente. Incluso relató una experiencia de la PGR en un tribunal mixto, en el que pese a los múltiples requerimientos de la Procuraduría, el juez nunca impulsaba el proceso. Entonces, esta institución interpuso un “recurso de retardación de justicia, que obtuvo como resultado que la Cámara le ordenara [al juez] seguir con el proceso”. En la misma línea, algunas de las personas entrevistadas²⁹² son de la idea de que la retardación de justicia es evidente en San Salvador, pero en los tribunales que están afuera de la capital “hay un retardo exagerado y esto afecta a la trabajadora [o el trabajador], quien necesita laborar y no tiene el tiempo para estar pendiente del proceso o de estar yendo a las audiencias y llevar testigos, todo esto requiere tiempo para la [persona] trabajadora, tiempo que no lo tiene, pues necesita subsistir”.

Es curioso que un juez suplente entrevistado, en el marco de esta investigación, al preguntársele: *¿Cuánto tiempo tarda un proceso laboral, desde que se inicia hasta que se tiene una sentencia?*, respondió, entre otras cosas, que “hay unos juzgados donde los trabajadores desisten de la acción porque ya ha pasado mucho tiempo. Eso es algo muy ridículo para el juzgado, si un trabajador está pidiendo indemnización por despido, vacaciones, aguinaldo, no va a estar esperando un año si es una cantidad de dinero que le sirve para sustento diario”.

²⁹⁰ Entrevista realizada a personal de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, el 9 de marzo de 2007, y al secretario de un juzgado de lo laboral de San Salvador, el 29 de agosto de 2007.

²⁹¹ Entrevista realizada a Misael Alfaro, de Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador, el 13 de marzo de 2006.

²⁹² Entrevistas realizadas a Karla Benítez, de Asociación de Mujeres “Mélida Anaya Montes”, el 19 de diciembre de 2006; Jeannette Urquilla y Silvia Juárez, de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, el 4 de diciembre de 2006; y Misael Alfaro, de Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador, el 13 de marzo de 2006.

En forma detallada, en promedio, los cinco Juzgados de San Salvador tardan para examinar la demanda y dictar su respectiva admisión, respecto de la interposición de la misma, 19 días. Por lo que deduce que, para realizar una acción tan básica para examinar si una demanda cumple o no con sus requisitos, el tiempo que tardan –13 días de trabajo judicial– es exorbitante. Claro que este puede ser justificado porque en ocasiones los procuradores o las procuradoras de trabajo no presentan toda la documentación o información necesaria para que las demandas cumplan con los requisitos exigidos, como pasó en el 44% de los casos examinados de *Hermosa Manufacturing*, pero aún así el lapso menor que se registra en esta fase fue de cinco días.

Lamentablemente, se demostró en la investigación que, en los casos de cierre de fábricas, las trabajadoras y los trabajadores no solo sufren las violaciones a sus derechos, sino cuando intentan el peregrinaje dentro de la justicia formal tienen que realizar esfuerzos extraordinarios para perseguir a su ex patrono. Por ejemplo, en el caso de la fábrica, al menos el 12% fue prevenida por los juzgados al no poder notificar efectivamente al representante de *Hermosa*, de los cuales sólo el 66.67% lograron proporcionar una dirección efectiva para que su proceso siguiera.

Entonces, lo dicho por los entrevistados²⁹³ fue corroborado en el análisis de expedientes, acerca de que uno de los mayores problemas en los procesos laborales son las notificaciones, entre otros, por la falta de razonabilidad del plazo. Esto se evidencia claramente en la notificación de la audiencia de conciliación –que funge como emplazamiento–, sobre todo si este es encomendado a otro juzgado, a través de alguna comisión procesal. Si se comparan los expedientes del caso Ingenio Jiboa, en los que se pudo realizar su notificación en siete días en promedio, con los de *Hermosa Manufacturing*, la cual no se realizó sino en un promedio de 33 días, resulta más que evidente que este tipo de comisiones tienden a volver más largo el proceso; incluso dentro de los registros se constató que hubo juzgados donde triplican este último promedio.

Si se examina de forma minuciosa estas actuaciones judiciales se observa que, posiblemente, su tardanza se deba: en primer lugar, al tiempo que tardan en librar la comunicación oficial para dictar la provisión o exhorto, pues en tres Juzgados de San Salvador el promedio de días para realizarlo fue de 18 días, lo que es verdaderamente excesivo si se advierte que cuya dificultad máxima es redactar una misiva oficial más una certificación de lo actuado. En segundo lugar, el tiempo para su efectiva consumación. Todas las comisiones realizadas por exhorto, además de mostrar más lentitud que las provisiones –un promedio de siete días más–, no fueron diligenciadas. Mientras que las libradas para los Juzgados de Paz lograron hacerlo en 11 días después de librados los oficios.

De modo que, por la lentitud y los problemas de notificación, no es extraño constatar que la rebeldía –producto de la no contestación del patrono en tiempo– fuese disfuncional en *Hermosa*. Mientras tanto, en el caso del INJIBOA, donde sí operó la rebeldía, el proceso pudo agilizarse sobremanera, pero trayendo como consecuencia –como se ha comentado anteriormente– que hubiera una reversión de la prueba sobre la existencia de la sociedad demanda. Al fin de todo, son los trabajadores y las trabajadoras las que terminan sufriendo la actitud bellaca del patrono que desea evadir la justicia.

Un aspecto a destacar es que el CT deja indeterminado el plazo para la fijación de la audiencia de conciliación, cuando establece que una vez “admitida la demanda, el juez citará ‘inmediatamente’ a conciliación a ambas partes, tomando en cuenta la distancia del lugar en que deba ser citado el demandado”. El término “inmediatamente” queda a discreción del juez o la jueza y a la disponibilidad de tiempo en la agenda del tribunal, pero en promedio los trabajadores y las trabajadoras llegaron a conciliación luego de tres meses después de que interpusieron la demanda.

De los expedientes de *Hermosa Manufacturing*, además de constatar la falta de razonabilidad del plazo para la celebración de la dicha audiencia, se comprueba que no hay consistencia en el tiempo para realizar la misma, ya que este varía de juzgado a juzgado. En los casos de los Juzgados Segundo, Tercero y Cuarto, se entiende el término de “inmediatamente” después de admitida la demanda como: un mes o un mes y medio, aproximadamente. En cambio, en los Juzgados Primero y Quinto, este plazo ronda los tres ó cuatro meses, en promedio. El extremo llega a que en un expediente tramitado en el Juzgado Primero de lo Laboral²⁹⁴, el tiempo transcurrido entre la emisión del auto de admisión de demanda –11 de julio de 2005– hasta la cita para audiencia de conciliación –7 de noviembre del mismo año– fue casi de cuatro meses. Mientras tanto, en un proceso evacuado en el Juzgado Quinto²⁹⁵, se admitió la demanda el 18 de julio, pero debido a un error, imputable al tribunal en la

²⁹³ Entrevista realizada a Claudia Interiano, de la Comisión de Derechos Humanos de El Salvador, el 13 de marzo de 2006.

²⁹⁴ Expediente marcado bajo la referencia 405-D-05.

²⁹⁵ Expediente marcado bajo la referencia 439-IS-05.

notificación de las partes —se le olvidó librar el oficio respectivo—, se modificó la fecha de la audiencia del 30 de agosto hasta el 20 de octubre.

De igual forma, si se analiza el cumplimiento de los ocho días de período probatorio se observa un incumplimiento más tenaz, pues aquí se contabilizaron en promedio cinco meses. Por ejemplo, el expediente marcado bajo la referencia E-344-D-05, evacuado en el Juzgado Primero de lo Laboral, consigna este hecho, aunque quizá no es el más grave, pero sí arroja indicios del nivel de inobservancia de este plazo. En este sentido, en dicho proceso, el auto de apertura a pruebas se dictó el 27 de septiembre de 2005 y fue notificado el 17 de octubre a las partes, pero el cierre del proceso no se produjo hasta el 27 de marzo de 2006, cuya resolución fue notificada el 30 y 31 del mismo mes y año a las partes en conflicto. Esto significa que el período probatorio duró casi seis meses en un “juzgado especializado”, ¿cuánto más tardará en un juzgado con competencia mixta, si anteriormente se evidenció que tienen mayores problemas para evacuar en tiempo los procesos?

Tal como se corroboró, esta fase procesal es la que más tiempo consume del proceso, superando un 52% el período transcurrido desde la interposición de la demanda hasta la apertura a pruebas, de modo que para llegar al cierre del juicio —estadio antes de dictar sentencia— tienen que pasar en promedio ocho meses. Justo aquí es donde se reanuda la agonía de los trabajadores y las trabajadoras²⁹⁶, porque están a la espera de si el fallo del juez o la jueza los remedirá o su esfuerzo habrá sido en vano.

Los resultados de la investigación demuestran que si se examina sólo la primera instancia de los procesos tramitados en los cinco juzgados que hay en San Salvador, en razón del *dies a quo* y el *dies ad quem*, se advierte que uno es más eficiente que los demás, el Segundo de lo Laboral, ya que logra tramitar un proceso en un promedio de 97 días —un poco más de tres meses—; mientras que los Juzgados Tercero y Cuarto le siguen en la cadena de eficiencia, porque un juicio puede tardar cerca de siete meses —205 y 201 días, respectivamente—; pero el Primero y el Quinto, según lo manifestaron los entrevistados y se logró constatar en el estudio de expedientes, “son desastrosos”, en razón de que pueden pasar más de un año para que dicten sentencia.

En sí, tiene que resaltarse que la inobservancia de los plazos es una práctica cotidiana dentro de la justicia laboral salvadoreña. Lo grave es que constituye un círculo vicioso en el que la cantidad de las causas activas imposibilitan un cumplimiento fiel con los mismos, pero, a la vez, dicho incumplimiento imposibilita la capacidad de finalizar eficazmente los procesos necesarios para que el proceso funcione tal y como fue estructurado. Dicho de otra forma, el sistema de justicia laboral está sin síncope, pues estadísticamente se encuentra marcado por la evolución del número de causas que ingresan en el ámbito de su competencia, sin contar con medios para evacuarlos eficazmente. Al final, esto provoca un desborde y lentitud en los juicios, factores que luego repercuten directamente en él mismo.

Es absurdo decir que la justicia laboral es eficaz si llega, como se dijo, en los juzgados especializados pasado un año, en promedio. Entonces, es preciso utilizar el criterio esgrimido por tanto por la Corte Europea de Derechos Humanos como por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, para valorar “la racionalidad del plazo”²⁹⁷ en los casos paradigmáticos. Con base en el mismo, se puede sostener que:

- a. Respecto a la *complejidad del asunto*, en términos eminentemente jurídicos, el diligenciar un proceso laboral como los seleccionados en los tiempos indicados, donde el grado de dificultad era mínimo, ya que los reclamos realizados por las trabajadoras y los trabajadores no salen del promedio que los operadores de justicia resuelven diariamente, es totalmente irrazonable. Sobre todo, cuando se valora que las personas están pasando por la cesantía y necesitan agilizar los procesos para cumplir con todas sus responsabilidades. Sin embargo, cuando se establecen otras variables, como la eminente situación del “cierre de la fábrica”, trae consigo ciertas consecuencias que demuestran que bajo estas situaciones es más fácil evadir la justicia o al menos retrasar su establecimiento formal, como lo fue realmente hacer efectiva la notificación de la demanda al patrono. Pero aun en ese caso, parece insólito que pase —en promedio— un año para que la sentencia quede firme.

²⁹⁶ Según grupo focal realizado el 28 de marzo de 2007.

²⁹⁷ Cfr. Corte IDH. *Caso La Cantuta Vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de noviembre de 2006. Serie C No. 162, párr.149; y *Caso Vargas Areco Vs. Paraguay*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Serie C No. 155, párr. 102. También cfr. European Court of Human Rights. *Wimmer v. Germany*, no. 60534/00, § 23, 24 May 2005; y, *Panchenko v. Russia*, no. 45100/98, § 129, 8 February 2005.

- b. En cuanto a la *actividad procesal de las partes*, se observa que debido a muchas negligencias de la PGR, algunos de los procesos se retardaron alrededor de dos ó tres meses más de lo que hubieran tardado en situaciones normales. Aunado a que, respecto de la parte patronal, se suele recurrir a ciertas fisuras institucionales para retrasar la emisión de la sentencia, como no participar activamente dentro del proceso o imponer excepciones que a la larga sólo atrasan el proceso. Por ello, quizás este sea un elemento fundamental de la retardación de justicia.
- c. Por último, la *conducta de las autoridades judiciales*. En este punto se debe recalcar que gran porcentaje del tiempo incurrido en el trámite de los procesos responde a las actuaciones sistemáticamente demoradas de las autoridades estatales, como se dijo, el tiempo para admitir la demanda, o recurrir a comisiones procesales cuando tienen competencia dentro del territorio donde se realizarán las notificaciones, entre otros.

En resumen, tratando de buscar una explicación a la tardanza observada dentro de los procesos, se identificó que, posiblemente, uno de los elementos que hace sinergia para que esto suceda es que el proceso laboral, hoy por hoy, ha sido superado por la dinámica de la sociedad salvadoreña y los operadores de justicia, con base en el principio de legalidad, y no pueden abstraerse de él. En otras palabras, en pleno siglo XXI, las regulaciones procesales en materia de trabajo lo han convertido en un proceso anacrónico y primitivo. Como sostuvo Carlos Jovel, “el problema lo crea el mismo Código, es decir, ese desfase que tiene el código con la realidad, o sea no ha evolucionado mucho, eso es quizás lo que más imposibilita”.

Llama la atención que, no obstante los resultados de esta investigación revelen que “el sistema de administración de justicia laboral colapsó hace mucho”²⁹⁸, la estructuración del mismo no esté en la agenda nacional. De ello se pueden inferir dos situaciones: la primera es que, por el momento, el tema laboral no es una prioridad para las instancias gubernamentales; y la segunda, que aún no se ha caído en la cuenta de que este es fundamental para el desarrollo nacional, pese a que la diferencia entre una buena y mala legislación laboral significan muchos puntos de crecimiento económico y, por ende, de empleos productivos, que por el momento es lo que más necesita la economía salvadoreña. Por eso, posiblemente, pasará mucho tiempo antes de que el Estado salvadoreño decida reestructurar la organización de su sistema de justicia laboral. Pero cuando lo haga, tendrá que tomar en cuenta que la distribución de los tribunales de trabajo debe responder a criterios políticos y geográficos, pero también a funcionales, en razón de las zonas con mayor concentración industrial y poblacional.

En relación con ese argumento puede señalarse, también, que otro de los cambios que requiere el ordenamiento jurídico laboral es avanzar hacia un modelo oral del proceso. Si se recurre al derecho comparado, las experiencias revelan que una justicia rápida y poco costosa no puede sino apoyarse en un proceso oral, donde la prueba también sea ventilada realmente con base en el principio de inmediatez, de forma que la decisión judicial pueda ser tomada con mayor celeridad. Asimismo, indefectiblemente, la existencia de un proceso oral trasluce una evolución del sistema procesal.

No obstante, esto no significa prescindir de revisar la legislación laboral en su conjunto. Hay quienes sostienen que es necesario hacer una separación del derecho sustantivo y del procesal. Pero lo medular es que las autoridades competentes, previo a un estudio técnico que revise profundamente el Código, proponga las modificaciones que incluyan elementos novedosos, pero no para flexibilizarlo —como actualmente es la tendencia—, sino para hacer más céleres los procesos. En ese sentido, se comparte el criterio de muchas personas entrevistadas²⁹⁹ respecto de que es necesario que el proceso laboral sea oral en aras de inyectarle dinamismo y de que se respete el principio de inmediación y sana crítica del juez en todos los medios probatorios.

D. La corrupción

En otro orden, no es un secreto que otro problema estructural de particular importancia en nuestro país lo constituye la legendaria “corrupción”, sobre todo porque todavía no ha sido debidamente afrontada eficientemente por las autoridades.

²⁹⁸ Entrevistas realizadas a Carlos Arístides Jovel, de la Unidad de Evaluación del Consejo Nacional de la Judicatura, el 9 de marzo de 2007, y Germán Emilio Muñoz Hernández, procurador adjunto de áreas especializadas: derechos laborales y patrimoniales, el 1 de junio de 2007. Así como del análisis del comportamiento de las causas laborales a nivel nacional.

²⁹⁹ Entrevistas realizadas a Germán Emilio Muñoz Hernández, procurador adjunto de áreas especializadas: derechos laborales y patrimoniales, el 1 de junio de 2007; personal de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, el 9 de marzo de 2007; Jeannette Urquilla y Silvia Juárez, de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, el 4 de diciembre de 2006; y Roberto Burgos, del Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, el 30 de noviembre de 2006.

Vale aclarar que, en este aspecto, no se pretende hacer referencia al tipo penal del soborno o cohecho, sino a actos más sutiles, como el tráfico de influencias. Esto ocurre desde la designación de plazas judiciales o administrativas hasta el favorecer a determinada parte dentro del trámite de una causa por nepotismo o compadrazgo. Una persona entrevistada que pidió reserva en cuanto a este punto señaló que “hay casos concretos dentro del área judicial, donde algunos jueces y juezas favorecen determinados casos porque saben que ‘determinado litigante’ es hijo de algún magistrado”. Esta es una situación gravísima, sobre todo porque los mecanismos o controles disciplinarios internos para los actores del sistema son todavía muy débiles para investigar, sancionar y evitar que estos hechos ocurran³⁰⁰.

VI RECOMENDACIONES

Ante los resultados de esta investigación, no es posible quedarse en la mera crítica; es menester identificar cuáles son las posibles salidas a este difícil panorama. Sobre todo si se está consciente de que “el acceso a la justicia es apenas la punta del iceberg judicial y social”³⁰¹, no solo porque esta última es el contingente de la convivencia pacífica de la sociedad, sino porque en ella se refleja la vigencia real de los derechos en un país.

En el contexto actual salvadoreño, es indudable la importancia de mejorar el sistema de administración de justicia laboral; más aún cuando la experiencia ha revelado que ésta ha quedado relegada a un mero trámite insípido, cargado de múltiples estaciones estériles e ineficaces. Por ello, lo menos que se espera es que los actores involucrados en el tema reconozcan la necesidad de abordarlo de una forma integral, con una visión globalizadora que adapte el camino a la justicia laboral a los requerimientos actuales.

Tomando en cuenta que, en el acceso a la justicia laboral se ven involucrados los tres grandes poderes del Estado, puede decirse que todos ellos poseen responsabilidades compartidas cuando los mecanismos para reivindicar los derechos laborales se ha convertido en un verdadero “vía crucis” para quienes los utilizan. Bajo esa razón, los tres Órganos estatales tienen que sumar esfuerzos y aportar cada una de sus potestades, para traer a la agenda nacional el debate de esta problemática y superar de una vez estos escollos.

En general, se recomienda:

En primer lugar, dedicar amplios esfuerzos interinstitucionales, con la participación de amplios sectores de la sociedad civil organizada, para lograr la efectividad de los mecanismos establecidos en la normativa nacional, a fin de evitar la conculcación de los derechos laborales. Ello sería incluso un recurso profiláctico que beneficiaría al propio Estado, primero, porque disminuiría las sistemáticas violaciones a los derechos de trabajo, que comprometen la responsabilidad internacional de El Salvador; y segundo, porque volvería eficaz el proceso laboral en el que se invierten fuertes sumas de dinero.

En segundo lugar, es insoslayable implementar una reforma integral al proceso laboral, para descartar la visión civilista y anacrónica que ahora posee; que a su vez supere la herencia del modelo escrito, a través de la implementación de un procedimiento oral que haga más céleres los procesos y que permita perfeccionar los principios procesales modernos, como la inmediatez, la economía procesal y la sana crítica, entre otros.

En tercer lugar, es indispensable que para preparar, evaluar, realizar y aplicar esta reforma judicial en el área laboral se convoque a todos los actores relacionados en el sistema de justicia, desde las instituciones estatales, sindicatos, patronos hasta organizaciones de la sociedad civil, para efectuar una reforma consensuada.

La reforma sugerida debería contener al menos los siguientes aspectos:

³⁰⁰ *Mutatis mutandis*, Proceso. *El problema del acceso a la justicia*, año 21, n.º 918. Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, 13 de septiembre de 2000, ISSN 0259-9864.

³⁰¹ Eliades, A. G. “Acceso a la justicia. Una visión globalizante” [en línea], en *Cuadernos de Fundejus*, n.º 6, junio de 2002, disponible en la página electrónica: <http://www.fundejus.org/>.

a. Un enfoque técnico que simplifique los procedimientos judiciales y administrativos, promueva un espíritu de colaboración y participación activa de las personas involucradas en el conflicto, supere el burocratismo gubernamental, sustituya la cotidianidad negativa, cercana al ritualismo y lejana a las permanentes exigencias de la sociedad en materia justicia laboral.

b. Una redefinición de la extensión de una verdadera jurisdicción especial en todo el territorio nacional, en aras de garantizar la justicia laboral a todas las personas que habitan en el país. En ello, se tendrá que tomar en cuenta que la distribución de los tribunales de trabajo debe responder a criterios políticos y geográficos, pero también funcionales, en razón de las zonas con mayor concentración industrial y poblacional. Este hecho no significa únicamente establecer la infraestructura necesaria —como edificios, operadores de justicia, entre otros—, sino que se extiende a crear una verdadera capacitación del personal de los tribunales —comenzando por los mismos jueces y juezas— sobre el derecho sustantivo y procesal en materia laboral, para ofrecer a la ciudadanía una buena administración de justicia laboral.

c. Las modificaciones necesarias que sirvan para incentivar a la población trabajadora a que recurra a las instancias administrativas o judiciales para reivindicar todos sus derechos laborales y no solo el derecho a la estabilidad laboral. Asimismo, los cambios deben contener disposiciones para “proteger efectivamente a los testigos que participan en el proceso laboral”. Esta protección debe hacerse a la luz de los estándares reconocidos internacionalmente para tal efecto, con la adaptación que requieran las circunstancias propias del derecho laboral. Sólo así el Estado salvadoreño puede asegurar la verdadera participación de personas que aporten mejores elementos para resolver con justicia, en su calidad de testigos en el proceso, sin que ello afecte su estabilidad laboral.

d. Una reforma integral que permita tramitar los casos por medio de acciones colectivas, cuando surjan por el mismo hecho generador. Por ejemplo, en los casos de cierres irresponsables de fábricas, donde son decenas de personas trabajadoras que recurren a las instancias oficiales a reclamar sus pasivos laborales, debería idearse un procedimiento alternativo que permita presentar sus demandas en una acción, o al menos agotar el período probatorio de forma común. Porque es ineficaz para el mismo sistema estar escuchando a los mismos trabajadores y trabajadoras como testigos³⁰² o llamar a absolución de pliego de posiciones al mismo representante legal de la empresa, tantas veces como demandas simultáneas existan dentro de los tribunales.

e. La dotación de una verdadera eficacia al proceso laboral, pues es inconcebible que tengan que transcurrir hasta dos años en un litigio judicial para esperar un resultado beneficioso y que, además, al final no pueda “ejecutarse” la decisión judicial, por falta real de bienes o actitudes antiéticas del patrono, como movilizar su patrimonio. Ante ello, es conveniente implementar lo sugerido por un sector de la sociedad civil, durante las negociaciones del TLC en El Salvador, sobre una garantía de fiel cumplimiento, de forma que, cuando los inversionistas instalen sus empresas, depositen una fianza para responder a sus responsabilidades laborales —es decir, pasivos laborales—. Esta herramienta sería sumamente útil para no burlar la justicia nacional y volver eficaz un fallo condenatorio.

En cuarto lugar, los funcionarios y empleados públicos relacionados con la justicia laboral, además de estar conscientes de que su labor como servidores estatales es proveer el mejor servicio a la ciudadanía, deben adoptar una actitud más afable con las usuarias y los usuarios del sistema, a fin de contribuir a consolidar la institucionalidad democrática, a través de la instauración de una confianza ciudadana, y con ello evitar una revictimización de los trabajadores y las trabajadoras que buscan en su seno la reivindicación de sus derechos.

Al Órgano Judicial:

Mientras no se dé una reforma a los procesos judiciales laborales, los jueces y las juezas deben regir sus actuaciones con base en los principios rectores del derecho laboral contemporáneo, tomando en cuenta la Constitución de la República y los convenios internacionales en materia de derechos humanos, específicamente en materia del derecho al trabajo, con el objeto de garantizar los derechos de las partes en conflicto, asegurando así un óptimo funcionamiento de la justicia laboral.

³⁰² En *Hermosa Manufacturing* fueron 64 demandas presentadas; si todas las personas trabajadoras recurrieron a la prueba testimonial con al menos dos testigos, los jueces o las juezas tuvieron que programar al menos 128 audiencias para escuchar testigos, sólo en este caso.

Igualmente, los jueces y las juezas de trabajo deben adoptar modernas formas de desarrollar sus funciones, tomando en cuenta que el modelo de “[e]l juez ejecutor y el juez delegado de la magistratura burocrática han sido desplazados como modelo por el juez guardián de los derechos fundamentales y el juez creador de derecho, propios de la magistratura profesional”³⁰³; de forma que asuman con responsabilidad y seriedad la importante tarea que les ha sido encomendada, tomando en cuenta los principios rectores del derecho laboral, así como los relacionados con la visión democrática de acceso efectivo a la justicia, no solo formal sino que real.

Asimismo, los tribunales que imparten justicia laboral deben procurar realizar su labor de la manera más eficiente posible. Esto requiere un proceso de análisis y evaluación de sus resultados, para que, con base en el mismo, se ubiquen las áreas administrativas o fases procesales problemáticas, como algunas de las señaladas a lo largo de esta investigación, que necesitan una urgente reorganización y diligente sustanciación, a efectos de volver más ágil el proceso. Todo ello para evitar retardos irrazonables y volver menos engorrosa la tramitación de los juicios laborales.

Al Consejo Nacional de la Judicatura:

Reorientar e incluir en el proceso de capacitación un mayor esfuerzo para formar a todos los jueces, juezas y personas operadoras de justicia, que pueden tener conocimiento de causas laborales, un currículo especial de Derecho Laboral que incluya los temas fundamentales tanto de derecho sustantivo como procesal, que contenga una fuerte base teórica y jurisprudencial que les permita tener los elementos técnicos necesarios para que a través de la mejora de la interpretación y aplicación de la normativa laboral puedan brindar un servicio más técnico y especializado a la ciudadanía que acude al sistema de justicia a resolver sus conflictos laborales.

Al Ministerio de Trabajo:

Implementar un programa integral y permanente de difusión y capacitación sobre los derechos laborales, en diferentes niveles, que busque tanto brindar información y orientación jurídica, como engendrar confianza en el sistema jurídico.

Procurar que en la fase administrativa de justicia laboral haya una verdadera igualdad de partes, a través de la utilización del principio protector del derecho laboral, así como circunscribir su actuación a los parámetros establecidos en la legislación nacional, para evitar convalidar “conciliaciones” que atentan contra la integridad del derecho de las personas trabajadoras, razonadas como salidas alternas de un procedimiento judicial engorroso. De forma que, verdaderamente, se cumpla con las disposiciones constitucionales y pueda llevarse a un acuerdo justo entre las partes.

A la Procuraduría General de la República:

Tomar con seriedad la loable labor que realiza, al dar asesoría y asistencia jurídica al 90% de la población trabajadora que recurre a las instancias gubernamentales a reclamar sus derechos. Por ello, debe analizar la posibilidad de incrementar la cantidad de procuradores y procuradoras de trabajo con el objeto de brindar un servicio más personalizado, ágil y diligente. Esto a unido a mejorar los controles de calidad internos, para evitar cometer negligencias serias como las observadas durante esta investigación.

Igualmente, debe reevaluarse la estrategia jurídica empleada en relación al tiempo y resultado obtenido; pues se advierten ciertas prácticas que, a la larga, no favorecen a la parte que representan, como la utilización de la *absolución de pliego de posiciones* del patrono y la no incorporación de prueba documental a los procesos. Todo ello para asegurar una buena defensa de los derechos del trabajador y la trabajadora, que es su misión.

A la parte patronal:

Estar conscientes de que el contexto del mundo actual, es decir, la globalización y los retos de competitividad que esta impone, le confieren a los derechos humanos laborales una importancia crucial para insertarse exitosamente en las dinámicas

³⁰³ Méndez, J. E. “El acceso a la justicia, un enfoque desde los derechos humanos”, en *Foro de Acceso a la Justicia y Equidad en América Latina*. San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos y Banco Interamericano de Desarrollo, 2000, p. 21.

del comercio internacional. De forma que, en la medida en que sean socialmente responsables y asuman los compromisos que devienen de desarrollar sus labores en el país, logran un *plus* en la dinámica económica actual.

Hoy por hoy, en el marco de la apertura del mercado, es más rentable tener una actitud responsable con los derechos laborales de sus trabajadores y trabajadoras que asumir los costos de un proceso largo y engorroso, que significa pagar, y por mucho tiempo, una gran cantidad de dinero a un bufete jurídico.

A la parte trabajadora:

Precisamente, a la que se encuentra sindicalizada, considerar instituir como práctica sistemática de las organizaciones la recolección de los documentos que acrediten la existencia legal de la sociedad dueña de la empresa —en el caso que opere—, así como la personería jurídica del representante legal de la misma, en aras de evitar contratiempos posteriores o incurrir en gastos innecesarios cuando se esté frente a un proceso laboral.

A la población en general, exigir a las instituciones estatales el cumplimiento irrestricto con la función encomendada en materia laboral. Además, incorporarse en proyectos o dinámicas que tengan por objetivo dar a conocer los derechos laborales y los mecanismos para reclamarlos. De forma que, en el momento dado, puedan activar las instancias gubernamentales competentes en el caso de que estos estén siendo vulnerados.

VII

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

A. Libros, informes, artículos y otros:

- ◆ Abramovich, V. "Los estándares internacionales de derechos humanos como marco para la formulación y el control de políticas sociales", *Anuario de Derechos Humanos*. Facultad de Derecho, Universidad de Chile, n.º 2, junio de 2006, ISSN 0718-2058, pp. 13-51.
- ◆ Ábrego, A. "Análisis comparativo sobre acceso a la justicia en el ámbito centroamericano", *Libro Blanco sobre la Independencia del Poder Judicial y la Eficacia de la Administración de Justicia en Centroamérica*. San José, Asociación Catalana de Profesionales por la Cooperación, 2000.
- ◆ Amaya Nieves, T. y Cuéllar Cuéllar, P. *La inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en El Salvador*. San Salvador, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, 2004.
- ◆ Argüello Pérez, M.; Herrera Morán, L. E. y Tejada Cardona, K. L. *El respeto de los derechos humanos en los conflictos laborales: garantías constitucionales en el proceso ordinario de trabajo*. Trabajo de graduación para optar al grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas", San Salvador, julio de 2003, pp. 19, 22, 30, 50 y 65.
- ◆ Ayala Elías, M. A.; Jaime de la O, M. I.; Mancía Vides, M.; Novoa Moreno, M. C. y Romero Guerra, W. M. *Derecho Colectivo de Trabajo*. Trabajo de graduación para optar al grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas", San Salvador, marzo de 1990.
- ◆ Banco Mundial. "Evaluación del gasto público", en *Resumen ejecutivo*. Washington D. C., agosto de 2004, [http://wbln0018.worldbank.org/LAC/lacinfoclient.nsf/6f1c77f445edaa6585256746007718fe/4be60a64d8c13cba85256f47005378a4/\\$FILE/ElSalvador_PER.pdf](http://wbln0018.worldbank.org/LAC/lacinfoclient.nsf/6f1c77f445edaa6585256746007718fe/4be60a64d8c13cba85256f47005378a4/$FILE/ElSalvador_PER.pdf).
- ◆ Benítez de Lugo, R. *Extinción del contrato de trabajo*. Madrid, Editorial, 1945.
- ◆ Bergoglio, M. I. "Acceso a la justicia civil: diferencias de clase", en *Anuario*, n.º 3. Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Córdoba, 1996, <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/argentina/cijs/SEC3003B.HTML>.
- ◆ Bergoglio, M. I. "Desigualdades en el acceso a la justicia civil: diferencias de género", en *Anuario*, n.º 4. Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Córdoba, 1998, <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/argentina/cijs/SEC4003A.HTML>.
- ◆ Blanco, S. "La administración de la carrera judicial: un debate inconcluso", en *Ventana Jurídica*, n.º 1, año 1, vol. 1 (mayo-agosto de 2003). San Salvador, Consejo Nacional de la Judicatura, Proyecto de Capacitación Inicial y Continua de Operadores Jurídicos (AECJ-CNJ), 2003, pp. 227-250.
- ◆ Bobbio, N. *Teoría general del derecho*. Santafé de Bogotá, Temis, 1999.
- ◆ Bolívar, L. "Justicia y acceso. Los problemas y las soluciones", en *Revista Instituto Interamericano de Derechos Humanos*, n.º 32-33, ISSN 1015-5074, 2000, pp. 71-91.

- ◆ Boueri, S. "Una aproximación sociojurídica del acceso a la justicia", en *Revista CENIPEC*, Universidad de los Andes, enero-diciembre de 2003, http://www.saber.ula.ve/cgiwin/be_alex.exe?Acceso=T016300001319/0&Nombrebd=saber,ISSN 0798-9202.
- ◆ Calderón, F. *Notas sobre la crisis de legitimidad del Estado y la democracia en América Latina: hacia una democracia de ciudadanas y ciudadanos: contribuciones para el debate*. Buenos Aires, PNUD, 2004.
- ◆ Camaño Rojo, E. "La tutela jurisdiccional de la libertad sindical", en *Revista de Derecho* (Valdivia), vol. XIX-N|1, julio de 2006, pp. 77-104, <http://mingaonline.uach.cl/pdf/revider/v19n1/art04.pdf>, ISSN 0718-0950.
- ◆ Cañas, M. *Los derechos humanos y la maquila en El Salvador*. San Salvador, Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos Humanos de la Mujer, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, 1998.
- ◆ Cappelletti, M. y Garth, B. *El acceso a la justicia. La tendencia en el movimiento mundial para hacer efectivos los derechos*. México, Fondo de Cultura Económica, 1996.
- ◆ Cappelletti, M. y Garth, B. "Access to Justice: The Worldwide Movement to Make Rights Effective. A General Report", citado por Cappelletti, M. y Garth, B. (eds.). *Access to Justice. A World Survey*. Milano-Aalphenaanenrijn, Giufré-Sijthoff & Noordhoff, vol. I, 1978-79.
- ◆ Cárcova, C. M. "Acceso a la justicia: exclusión y aculturación", en *Revista Urbe et Ius*, n.º 2, Universidad de la Rioja, 2004, www.urbeetius.org/newsletters/02/Carcova.pdf, ISSN: 1668-4001.
- ◆ Castro, J. F. "Empresas, mercado del trabajo y normas laborales", publicado en Ramírez Guerra, C. (editor). *Boletín Oficial Dirección del Trabajo*, año XVII, n.º 182, Santiago de Chile, marzo de 2004, www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-63505_recurso_1.pdf, ISSN 0716-968X.
- ◆ CEPAL. *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile, diciembre de 2006, ISBN 92-1-322976-3, http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/27542/lcg2327_p_e_.pdf.
- ◆ Cole, L. *Acceso a la justicia e independencia del poder judicial en las Américas* [en línea], Serie de seguimiento de las Cumbres de las Américas, n.º 1. Fundación Canadiense para las Américas, Enfoque en las Cumbres, octubre de 2002, http://www.focal.ca/pdf/summit_justice_sp.pdf, ISSN 1703-969X.
- ◆ Comité de Libertad Sindical. "Informe n.º 343", que contiene la queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños, apoyada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, caso n.º 2435, vol. LXXXIX, 2006, serie B, n.º 3.
- ◆ Concertación por un Empleo Digno en la Maquila. *Estudio sobre el cumplimiento de las reformas realizadas a la Seguridad Social (ISSS y AFP)*. San Salvador, Editorial, 2007.
- ◆ Corte IDH. *Caso Comunidad Indígena Sawhoyamaya vs. Paraguay*. Sentencia de 29 de marzo de 2006, serie C, n.º 146, voto razonado del juez Sergio García Ramírez.
- ◆ Costa Soares, F. *Acesso à justiça*. Lumen Juris, Editora Rio de Janeiro, 2004.
- ◆ Cuestas Ramírez, R. J.; Rivas Valladares, A. M. *La sentencia en el juicio individual ordinario de trabajo*. Trabajo de graduación para optar al grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas", San Salvador, marzo de 1990.
- ◆ Delgado, A. G. *Derecho Procesal de Trabajo*. San Salvador, Editorial, 1996.

- ◆ Díaz Rodríguez, F. y Urquilla, C. *Informe sobre la independencia judicial en El Salvador*. San Salvador, 2000, http://www.cejamerica.org/doc/documentos/slv_ind_jud.pdf.
- ◆ Departamento de Estado de los Estados Unidos de América. *Informe de Derechos Humanos 2004. El Salvador*. <http://sansalvador.usembassy.gov/news/2005/reports/hr/elsalvadore.html>.
- ◆ Departamento de Estados de los Estados Unidos de América. *Informe de Derechos Humanos 2006. El Salvador*. <http://sansalvador.usembassy.gov/news/2007/reports/hr/inicio.html>.
- ◆ Dommen, C. "Comercio y derechos humanos: rumbo a la coherencia", en *Sur Revista Internacional de Derechos Humanos*, n.º 3, Año 2. Sao Paulo, Editorial, 2005, pp. 7-26, ISSN 1806-6445.
- ◆ Eliades, A. G. *Acceso a la justicia. Una visión globalizante*. Cuadernos de Fundejus, n.º 6. Buenos Aires, junio de 2002, <http://www.fundejus.org/>.
- ◆ Fernández-Pacheco, J. (compiladora). *Enhebrando el hilo: mujeres trabajadoras de la maquila en América Central. Contexto económico y social del empleo en la maquila textil y de vestuario*. San José, Impresora Cossestra Intl., S.A., OIT. Embajada de los Países Bajos, San José, 2001, ISBN 9968-863-02-5.
- ◆ Flores Terríquez, E. "Impartición discriminatoria de la justicia: un panorama del acceso a la justicia en México y en la Región Costas Sur de Jalisco", en *Letras Jurídicas. Revista Electrónica de Derecho*, n.º 2. Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Ciénega, 2006, <http://letrasjuridicas.cuci.udg.mx/numeros/02/EFT2006.pdf>, ISBN 1870-2155.
- ◆ Fundación para el Desarrollo, Área Macroeconomía y Desarrollo. *Desempeño económico y del mercado de trabajo de El Salvador 2004-2005*. San Salvador, Global Policy Network, Año, p. 1.
- ◆ Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES). *Boletín económico y social*, n.º 75. San Salvador, febrero de 1992.
- ◆ FUSADES. *Las instituciones democráticas en El Salvador: valoración de rendimiento y plan de fortalecimiento*. San Salvador, 2006.
- ◆ García-Sayán, D. *Strengthening the Rule of Law in Building Democratic Societies: Human Rights in the Administration of Justice* [en línea]. Seminar on the Interdependence between Democracy and Human Rights. Office of the High Commissioner for Human Rights. Ginebra, noviembre de 2002, <http://www.unhcr.ch/democracy/seminar.htm>.
- ◆ Garro, A. "Acceso a la justicia y el derecho de interés", en *Revista Justicia y Sociedad*, vol. 2, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, pp. 37-59. Reproducido con la autorización del autor por Conectasur, IV Coloquio Internacional de Derechos Humanos, São Paulo, 10 a 16 de octubre de 2004.
- ◆ Ganuza, E., L. A. y Sauma P. *Gasto público en servicios sociales básicos en América Latina y el Caribe: análisis desde la perspectiva de la Iniciativa 20/20*. San José, PNUD-CEPAL-Universidad de Costa Rica, Año.
- ◆ Grey, R. "Acceso a los tribunales e igualdad de justicia para todos", en *eJournal USA. Temas de la Democracia*, vol. 9, n.º 2, agosto de 2004, <http://usinfo.state.gov/journals/itdhr/0804/ijds/ijds0804.htm>.
- ◆ Hernández Calderón, M.; Jiménez Durán, E. y Salazar Flores, L. *La prueba en el juicio individual de trabajo*. Trabajo de graduación para optar al grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas", San Salvador, julio de 1989.

- ◆ Hernández, N. *Salvando obstáculos: los derechos laborales y las mujeres*. San Salvador, Programa Mujer y Economía de Las Dignas, agosto de 2001.
- ◆ Human Rights Watch. *Indiferencia intencionada: inacción del Gobierno de El Salvador en la protección de los derechos de los trabajadores*, vol. 15, n.º 5 (B), diciembre de 2003.
- ◆ Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”. “El problema del acceso a la justicia”, en *Revista Proceso*, año 21, n.º 918. San Salvador, 13 de septiembre de 2000, ISSN 0259-9864.
- ◆ Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos. “Trabajo y justicia”, en *Boletín Justicia y Sociedad*, n.º 18. Santafé de Bogotá, marzo de 2003, <http://www.ilsa.org.co/IMG/doc/boletin18.doc>.
- ◆ IUDOP. *Encuesta de evaluación de 2006*. Serie de informes: 112. San Salvador, diciembre de 2006, <http://www.uca.edu.sv/publica/iudop/Web/2006/informe112.pdf>.
- ◆ Jaichand, V. “Estrategias de litigio de interés público para el avance de los derechos humanos en los sistemas domésticos de derecho”, en *Sur Revista Internacional de Derechos Humanos*, n.º 1, año 1. São Paulo, Editorial, 2004, pp.137-151, ISSN 1806-6445.
- ◆ Jiménez Ascencio, R.; Gurania, C.; Díez-Picazo, L. M. y Pederzoli, P. *Acceso a la función judicial. Estudio comparado: manual de formación continuada*. Madrid, CGPJ, 2001.
- ◆ Junquiera, E. B. “Acceso à justiça: um olhar resprospectivo”, en *Revista Estudos Históricas*, n.º 18. Ciudad, Fundação Getúlio Vargas, 1996.
- ◆ Lara, E. *Empleo y pobreza: estado de los indicadores*. San Salvador, Fundación Nacional para el Desarrollo, mayo de 2007.
- ◆ Martínez Ventura, J. *Justicia para todos*. San Salvador, Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho, 1997.
- ◆ Medina, C. “Observación general 16 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: mujeres e igualdad”, en *Anuario de Derechos Humanos*. Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, n.º 2, junio de 2006, pp. 127-132, ISSN 0718-2058.
- ◆ Melish, T. *La protección de los derechos económicos, sociales y culturales en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos: manual para la presentación de casos*. Quito, Orville H. Schell, Jr. Center for Internacional Human Rights Yale Law School, Centro de Derechos Económicos y Sociales, 2003.
- ◆ Mesa Permanente sobre la Situación Laboral en El Salvador de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. *Panorama general sobre el ejercicio de las libertades sindicales en El Salvador 2004*. San Salvador, Editorial, Año.
- ◆ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. *Guía de derechos y obligaciones de los trabajadores*. San Salvador, Secretaría de Integración Económica Centroamericana-Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, 2004.
- ◆ Naciones Unidas. *La justicia en Centroamérica y Panamá: justicia constitucional*. San José, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-Centro de Investigaciones en Derecho y Economía de la Universidad Complutense de Madrid, 2000.
- ◆ Naciones Unidas para el Desarrollo. *Informe sobre Desarrollo Humano 2006. Más allá de la escasez: poder, pobreza y la crisis mundial del agua*. Nueva York, ONU, 2006, ISBN 13: 978-84-8476-301-7.

- ◆ Organización Internacional del Trabajo. *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: un estudio sobre la legislación laboral*. Ginebra, OIT, 2003.
- ◆ Organización Internacional del Trabajo. *Informe del director general. La hora de la igualdad en el trabajo*. Ciudad, 91.^a Reunión OIT, 2003.
- ◆ Ortiz Gutiérrez, J. "Derecho de acceso al servicio de justicia", en *Revista Latinoamericana de Derecho*, año 1, n.º 2. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México, julio-diciembre de 2004, pp. 237-248, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/indice.htm?r=revlad&n=2>, ISSN 1870-0608.
- ◆ ORMUSA. *Hermosa Manufacturing: un símbolo de la realidad de miles de trabajadoras de la maquila en El Salvador*. Conversatorio "Propuestas para mejorar los procedimientos de inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social". Concertación por un Empleo Digno en la Maquila, septiembre de 2006.
- ◆ Padilla, J. S. *La demanda y la contestación de la demanda en el juicio ordinario individual de trabajo*. Trabajo de graduación para optar al grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas", San Salvador, junio de 1989.
- ◆ Palacios Zuloaga, P. *La no discriminación: estudio de la jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos sobre la Cláusula Autónoma de No Discriminación*. Centro de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, junio de 2006, ISBN 956-19-0517-5.
- ◆ Pasañá, L. (compilador). *En busca de una justicia distinta: experiencias de reforma en América Latina*. Lima, Consorcio Justicia Viva, 2004, ISBN 970-32-0462-7.
- ◆ Pérez Ruiz, Y. *Defensa pública y acceso a la justicia: estudios de casos*. Santafé de Bogotá, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (LAC SURF), septiembre de 2004, <http://www.lac-surf.undp.org.co/index.php?id=289>.
- ◆ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. *Aprendiendo de la práctica. Pautas para relatar casos de estudio en el tema de acceso a la justicia. América Latina y el Caribe*. Enero de 2004, http://www.undp.org/surf-panama/docs/a2s_docformat.doc.
- ◆ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. "Trayectorias hacia el cumplimiento de los ODM", en *Cuadernos sobre Desarrollo Humano*, n.º 6. San Salvador, mayo de 2007.
- ◆ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. "Resolución del expediente marcado bajo el número de referencia: 01-0464-06, de fecha 5 de enero de 2007". San Salvador.
- ◆ Procuraduría General de la República. *Informe de labores 2005-2006*. San Salvador, junio de 2006.
- ◆ Quinteros, C. *¿Estamos soñando demasiado?: responsabilidad social empresarial como respuesta para el 2005*. San Salvador, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, Año.
- ◆ Ramos Rollón, M. *Sistemas judiciales y democracia en Centroamérica: la perspectiva de los jueces*. Documentos CIDOB, serie América Latina, n.º 8. Barcelona, 2005, http://www.cidob.org/es/content/download/2758/24110/file/doc_americalatina_8.pdf, ISSN 1697-7688.
- ◆ Red de Solidaridad de la Maquila. *Asistencia de emergencia, remediando y previniendo en el caso Hermosa Manufacturing*. Reporte preparado para la Fair Labor Association por la Red de Solidaridad de la Maquila, junio de 2007, <http://es.maquilasolidarity.org>.

- ◆ Roche, C. L. (coordinadora). Estudio sobre acceso de personas de escasos recursos a la justicia. Caracas, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad Central de Venezuela, Año.
- ◆ Rodríguez Coquet, R. J. "La naturaleza jurídica del derecho laboral. Actualidad e influencia neoliberal en la fundamentación economicista" [en línea]. Ponencia en el III Encuentro Internacional Justicia y Derecho 2006, <http://www.tsp.co.cu/Archivos/Ponencias/LA%20NATURALEZA%20JUR%C3%8DDICA%20DEL%20DERECHO%20LABORAL.%20ACTUALIDAD%20E%20INFLUENCIA%20NEOLIBERAL%20EN%20LA%20FUNDAMENTACI.rtf>.
- ◆ Rodríguez Meléndez, R. "Capacitando jueces: más allá del desarrollo de una capacidad técnica para el análisis del derecho", en *Revista Ventana Jurídica*, n.º 1, año 1, vol. 1 (mayo-agosto de 2003). San Salvador, Consejo Nacional de la Judicatura. Proyecto de Capacitación Inicial y Continua de Operadores Jurídicos (AECJ-CNJ), 2003, pp. 251-277.
- ◆ Roldán Bulnes, F. y Vidal Quera, G. F. "Acceso a la justicia. Propuestas para su optimización", en *Cuadernos de Fundejus*, n.º 6. Buenos Aires, junio de 2002, <http://www.fundejus.org/>.
- ◆ Romero, R. Alvarado I. [et al.] "El Salvador: programas que requieren voluntad política", en *Informe Social Watch 2005: rugidos y murmullos. Género y pobreza: más promesas que acciones*. http://www.socialwatch.org/es/informelmpreso/pdfs/elsalvador2005_esp.pdf.
- ◆ Rosenbaum Rímolo, J. "Los problemas actuales de la justicia del trabajo en América Latina". Ponencia presentada en el VI Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Puebla, noviembre de 1992.
- ◆ Rosillo Martínez, A.; de la Torre Rangel, J. A. *Derecho, justicia y derechos humanos. Filosofías y experiencias históricas*. México, Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México, 2004.
- ◆ Rubio-Fabián, R. *¿Por qué no crece nuestra economía? Alternativas para el desarrollo*. San Salvador, FUNDE, junio-julio de 2005, ISSN 1811-430X, http://www.funde.org/Publicaciones/Publicaciones_FUNDE/Alternativas_para_el_Desarrollo/alternativas_94.pdf.
- ◆ Rubio, L. [et al.] *A la puerta de la ley. El estado de derecho en México*. Cal y Arena, Centro de Investigación para el Desarrollo. México, 1994, <http://www.cidac.org/portalesp/modules.php?name=News&file=article&sid=621>.
- ◆ Salazar, K. y de Gramont, J. *Civil Society's Role in Combating Judicial Corruption in Central America*. Informe de Transparencia Internacional de 2007.
- ◆ Sappia, J. *Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales de trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima, 2002, ISBN 92-2-313198-7.
- ◆ Suárez Crothers, C. "El derecho a la defensa a la luz de la reforma del procedimiento penal", en *Ius et Praxis*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Talca, año 5, n.º 1, 1999, <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/197/19750114.pdf>, ISSN 0717-2877.
- ◆ Tenorio, J. E. *Retrato de la justicia*. San Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2003.
- ◆ Thompson, J. *Acceso a la justicia y equidad: estudio en siete países de América Latina*. San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos-Banco Interamericano de Desarrollo, San José, 2000.
- ◆ Vargas Viancos, J. E. "Las reformas judiciales en América Latina como experiencia de política pública", en *Portal de Derecho y Sociedad*, <http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Noticia/Las%20reformas%20judiciales%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20como%20experiencia%20de%20pol%C3%ADtica%20p%C3%BAblica.doc>.

- ◆ Vega Ruiz, M. L. *La reforma laboral en América Latina: un análisis comparado*. Lima, OIT, 2001, ISBN 92-2-312768-8.
- ◆ Zapata Bello, G. "Acceso a la justicia", en Valadés, D. y Gutiérrez Rivas, R. (coordinadores). *Memoria del IV Congreso Nacional de Derecho Constitucional I*. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001, <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/92/23.pdf>, ISBN 968-36-9609-0.

B. Jurisprudencia:

- ◆ Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Sobre el Derecho al Trabajo: Generalidades (Sentencia de 22-X-1999, Inc 3-93, Considerando III, 1).
- ◆ Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Dimensión Individual y Dimensión Social del Derecho al Trabajo (Sentencia de 14-XII-1995, Inc 17-95, Considerando IV, 1).
- ◆ Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Sobre el Artículo 38 ordinal 1º de la Constitución (Resolución de Sobreseimiento de 19-X-2000, Amparo 82-99, Considerando IV, 2).
- ◆ Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Los Contratos Colectivos como fuente del Derecho Laboral (Sentencia de 13-VII-95, Inc 9-94).
- ◆ Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Sobre la mujer trabajadora (Sentencia de 30-IV-2002, Inc 26-99, Considerando IV, 1).
- ◆ Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Directivos Sindicales (Sentencia de 30-IV-2002, Inc 26-99, Considerando IV, 2).
- ◆ Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Consideraciones sobre la Seguridad Social (Sentencia de 23-VIII-98, Inc 4-97, Considerando III, 1).
- ◆ Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. *Rodríguez vrs. Juez Tercero de lo Civil de San Salvador, Cámara Segunda de lo Civil de la Primera Sección del Centro y Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia*. Sentencia Definitiva en el amparo marcado bajo la referencia 167-97, dictada a las nueve horas y tres minutos del día veinticinco de mayo de mil novecientos noventa y nueve.
- ◆ Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Inc. 26-99, Sentencia de 30 de abril de 2002, Considerando IV.
- ◆ Sala de lo Penal de la Corte Suprema de Justicia bajo el número de referencia: Cas-615-06. Pieza I.
- ◆ Sentencia de la Sala de lo Civil del proceso marcado bajo la referencia: "43-C-2006", de once horas del once de julio de dos mil seis".
- ◆ Procesos tramitados por el Juzgado Primero de lo Laboral marcados bajo los números de referencia: "344-D-05", "363-D-05", "400-D-05", "404-D-05", "405-D-05", "414-D-05" y "419-D-05".
- ◆ Procesos tramitados por el Juzgado Segundo de lo Laboral marcados bajo los números de referencia: "1807-I-05", "2111-I-05", "2156-I-05", "2170-I-05", "21076-I-05", "984-I-06" y "1655-I-06".
- ◆ Procesos tramitados por el Juzgado Tercero de lo Laboral marcados bajo los números de referencia: "2086-1-I-05", "2144-1-I-05", "2160-4-I-05", "2169-1-I-05", "2186-3-1-05", "2496-5-I-05" y "353-4-I-2006".

- ◆ Procesos tramitados por el Juzgado Cuarto de lo Laboral marcados bajo los números de referencia: "2147-I-05", "2165-I-05" y "2185-I-05".
- ◆ Procesos tramitados por el Juzgado Quinto de lo Laboral marcados bajo los números de referencia: "439-IS-05", "455-S-05" y "447-S-05".
- ◆ Corte IDH. Caso La Cantuta Vs. Perú. Sentencia sobre fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 29 de noviembre de 2006 Serie C No. 162.
- ◆ Corte IDH. Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú. Sentencia de 25 de noviembre de 2006. Serie C No. 160.
- ◆ Corte IDH. Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) Vs. Perú. Sentencia sobre Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de Noviembre de 2006. Serie C No. 158.
- ◆ Corte IDH. *Vargas Areco Vs. Paraguay*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Serie C No. 155.
- ◆ Corte IDH. Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile. Sentencia sobre Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2006 Serie C No. 154.
- ◆ Corte IDH. *Caso Huilca Tecse vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 03 de marzo de 2005. Serie C No. 121.
- ◆ Corte IDH. *Caso Yatama Vs. Nicaragua*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de junio de 2005. Serie C No. 127.
- ◆ Corte IDH. *Caso "Cinco Pensionistas"*. Sentencia de 28 de febrero de 2003. Serie C No. 98.
- ◆ Corte IH. *Caso de la Comunidad Mayagna (Sumo) Awas Tingni*. Sentencia de 31 de agosto de 2001. Serie C No. 79.
- ◆ Corte IDH. *Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72.
- ◆ Corte IDH. Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú. Sentencia de 25 de noviembre de 2006. Serie C No. 160.
- ◆ Corte IDH. *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*. Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18.
- ◆ Corte IDH. *Condición Jurídica y Derechos Humanos del Niño*. Opinión Consultiva OC-17/02 del 28 de agosto de 2002. Serie A No. 17.
- ◆ Corte IDH. *Propuesta de Modificación a la Constitución Política de Costa Rica Relacionada con la Naturalización*. Opinión Consultiva OC-4/84 del 19 de enero de 1984. Serie A No. 4.
- ◆ European Court of Human Rights. *Young, James and Webster v. the United Kingdom*, judgment of 13 December 1981, Series A no. 44.
- ◆ European Court of Human Rights. *Gustafsson v. Sweden*, judgment of 25 April 1996, Reports 1996-II.
- ◆ European Court of Human Rights. *Wimmer v. Germany*, no. 60534/00, § 23, 24 May 2005, y *Panchenko v. Russia*, no. 45100/98, 8 February 2005.

- ◆ European Court of Human Rights. *Case of Willis v. The United Kingdom, Judgment of 11 June, 2002.*
- ◆ European Court of Human Rights. *Case of Wessels-Bergervoet v. The Netherlands, Judgment of 4th June, 2002.*
- ◆ European Court of Human Rights. *Case of Petrovic v. Austria, Judgment of 27th of March, 1998, Reports 1998-II.*
- ◆ European Court of Human Rights. Case "relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium" v. Belgium, Judgment of 23rd July 1968, Series A 1968.
- ◆ Observación General 16 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

C. Marco normativo:

- ◆ Constitución de la República de El Salvador de 1983.
- ◆ Constitución de la República de El Salvador de 1939.
- ◆ Código de Trabajo.
- ◆ Código Civil.
- ◆ Código de Procedimientos Civiles.
- ◆ Código Penal salvadoreño.
- ◆ Código Procesal Penal salvadoreño.
- ◆ Ley Orgánica Judicial.
- ◆ Ley Orgánica del Ministerio Público.
- ◆ Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.
- ◆ Ley del Consejo Nacional de la Judicatura.
- ◆ Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.
- ◆ Ley General del Presupuesto. Ejercicio 1998.
- ◆ Ley General del Presupuesto. Ejercicio 2005.
- ◆ Ley General del Presupuesto. Ejercicio 2006.
- ◆ Ley General del Presupuesto. Ejercicio 2007.
- ◆ Decreto n.° 112, 15 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial n.° 241, tomo 349, 7 de diciembre de 2000.
- ◆ Decreto n.° 262. Creación y convención de organismos judiciales que deberán aplicar la legislación laboral y penitenciaria.

- ◆ Decreto n.° 249. Modificación de denominación del Juzgado Quinto de lo Civil a Juzgado Quinto de lo Laboral y fijación de competencia.
- ◆ Disposiciones Generales de Presupuesto. Decreto legislativo n.° 3, 23 de diciembre de 1983, publicado en Diario Oficial n.° 239, tomo 281, 23 de diciembre de 1983.
- ◆ Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.
- ◆ Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- ◆ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- ◆ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- ◆ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- ◆ Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belem do Para”.
- ◆ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- ◆ Declaración Universal de Derechos Humanos.
- ◆ Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre.
- ◆ Convención Internacional sobre la Protección de Trabajadores migratorios y de sus familias.
- ◆ Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (n.° 81).
- ◆ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (n.° 87).
- ◆ Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (n.° 88).
- ◆ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (n.° 98).
- ◆ Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (n.° 100).
- ◆ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (n.° 111).
- ◆ Convenio sobre la política del empleo, 1964 (n.° 122).
- ◆ Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (n.° 135).
- ◆ Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (n.° 155) y el protocolo de 2002.
- ◆ Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (n.° 156).
- ◆ Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (n.° 160).

