

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.1 Obstáculos o dificultades relacionados con la información

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

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

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

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

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

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

5.1.2 Obstáculos o dificultades de carácter procedural judicial

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

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

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

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

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

Como alternativas a este tipo de obstáculos, se propone:

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

5.1.3 Obstáculos o dificultades atinentes a la celeridad del proceso judicial

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

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

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

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

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

5.1.4 Obstáculos o dificultades de carácter formativo

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

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

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

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

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

Al respecto, se proponen las siguientes alternativas de solución:

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

5.1.5 Obstáculos o dificultades de tipo institucional administrativo

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

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

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

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

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

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

5.1.6 Obstáculos o dificultades de tipo institucional judicial

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

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

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

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

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

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

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

5.1.7 Obstáculos o dificultades de carácter social

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

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

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

¿Qué soluciones se visualizan ante este tipo de obstáculos?

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

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

5.1.8 Obstáculos o dificultades atinentes al régimen legal

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

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

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

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