

II. Análisis comparativo de los principales hallazgos de los estudios nacionales acerca de los obstáculos y retos identificados en cada caso para mejorar el acceso a la justicia laboral. Identificación de tendencias y patrones regionales

Para visualizar los hallazgos identificados en cada país se ha construido el siguiente cuadro, en el que además de identificarse la situación local, se hacen consideraciones comparativas y se plantean las tendencias observadas y los patrones establecidos. En adición, se abrió la posibilidad de establecer algunos retos a partir de las limitantes encontradas, a pesar de que su planteamiento no estaba previsto en los estudios nacionales.

Las tendencias se refieren a la manera en que los hechos y los análisis identificados pueden continuar o modificarse, y los patrones aluden a elementos comunes revelados por los estudios hechos en cada país.

Cuadro 2
Centroamérica: identificación de obstáculos y retos en el acceso a la justicia labo

País	Obstáculos/limitantes	Retos
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none">Ausencia de política pública de carácter integral en materia de personas trabajadoras migrantes. En consecuencia, las acciones están marcadas por dos campos específicos de aplicación: la seguridad pública y la seguridad social.En el ámbito de la seguridad pública, el abordaje ha estado marcado por las tendencias para tratar de disuadir la inmigración mediante la aplicación de medidas de control, tales como el establecimiento de los requisitos de visa de entrada para grupos específicos de nacionalidades, que se aplica con más énfasis a las personas de aquellos países desde los cuales se originan las mayores corrientes migratorias, particularmente Nicaragua y Colombia. También se da el aumento de controles, tanto en puestos fronterizos como en otros lugares del territorio costarricense en los que se supone que existe una mayor presencia de inmigrantes.Ánalisis del costo social y financiero que implica la demanda de servicios sociales por parte de las personas migrantes.	<ul style="list-style-type: none">Extender la tradicional democracia costarricense al ámbito de los derechos de las personas trabajadoras migrantes.Realizar la propuesta, gestión e incidencia de una política migratoria integral, que tenga en cuenta los derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes y su aporte a la economía y estabilidad del país.Robustecimiento de una visión de seguridad interna y externa que redefina el tema de la inmigración laboral.Creación de una política migratoria que brinde documentos de identificación a las personas trabajadoras migrantes, en función de una ciudadanía centroamericana.Debido a que los derechos humanos superan a cualquier aspecto de documentación personal, el acceso a la justicia debe facilitarse concediendo una documentación al menos temporal y supletoria, para efectos de acceder a una pronta y cumplida justicia laboral.

País	Obstáculos/limitantes	Retos
	<ul style="list-style-type: none">Elementos de carácter sociojurídico determinan el acceso a ciertos bienes y servicios públicos y privados y propician, además, el alejamiento de la persona migrante de la información que le sea de utilidad en este tema.La carencia, insuficiencia o desactualización de documentos de identificación personal limita considerablemente la consecución del objetivo de una mejor vida, razón principal que motiva la migración de estas personas.La irregularidad del status migratorio limita severamente el ejercicio de los derechos humanos en general, y los de la mujer en particular. La causa de ello es la visión patriarcal de las leyes migratorias y sus consecuencias, así como la exclusión de las mujeres de ciertos servicios que garantizan su inclusión social en la sociedad costarricense.Una de las principales limitaciones identificadas, en términos de acceso a la justicia laboral por parte de la clase trabajadora, es la ausencia de un ente tutelar que fiscalice las condiciones laborales en las que se encuentra un amplio sector de la población centroamericana.Las instancias gubernamentales establecidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para garantizar el acceso a la justicia laboral no tienen poder real, ya que aun cuando se identifican casos en los cuales se incumplen los derechos de la clase trabajadora, las resoluciones emitidas carecen de carácter vinculante.No hay ningún interés del Estado ni del Gobierno de tutelar los derechos de las personas trabajadoras.El principal problema son los migrantes que ingresan sin documentación. Ese es un problema serio. Aun con la presencia de papeles, se aprovechan de estas personas por su condición de migrantes.	<ul style="list-style-type: none">Creación y robustecimiento de una instancia ministerial que vele por los derechos de las personas trabajadoras migrantes, en particular de aquellas que se hacen acompañar o tienen a su cargo hijos e hijas, y madres cabezas de familia.Reformar la legislación pertinente, con el objeto de conceder carácter obligatorio a las resoluciones administrativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.Disponer de una propuesta integral y estructurada, de parte de las organizaciones sindicales, destinada a resolver los problemas más graves en relación con la falta de acceso a la justicia laboral.Amnistía general y documentación plena y satisfactoria para todas las personas trabajadoras migrantes, en particular mujeres, jóvenes y quienes tienen descendencia en el país.Formación de una alianza estratégica entre organizaciones sindicales y organizaciones de la sociedad civil, con el propósito de formular proyectos y mecanismos de defensa y, fundamentalmente, procurar solución a los problemas que las personas migrantes enfrentan para tener acceso pleno y equitativo a la justicia laboral.Diseño y puesta en marcha de una política de prevención de violaciones a derechos sindicales y laborales de las personas trabajadoras migrantes, con el fin de disminuir la necesidad de acudir a la justicia.Creación de una red de comunicación al alcance de las personas migrantes, a efectos de informar, de varias maneras y a través de distintos mecanismos, acerca de los derechos que les asisten y cómo tener acceso a la justicia cuando sus libertades sean conculcadas.

País	Obstáculos/limitantes	Retos
	<ul style="list-style-type: none"> La cultura antisindical y la cultura antiforáneos existente en Costa Rica. La condición de irregularidad migratoria, el idioma y la procedencia son parte de los elementos que se interrelacionan directamente en el acceso efectivo que tiene la clase trabajadora a la justicia laboral. La principal dificultad es el conocimiento por parte de la clase trabajadora migrante del entramado institucional que permite tener acceso a la justicia laboral, para lo cual el idioma es un elemento fundamental de este proceso. Esto ocurre en el caso particular de las personas trabajadoras migrantes indígenas que provienen de Panamá. Uno de los elementos que limita el acceso de la población migrante a la justicia laboral está relacionado con el tiempo que demoran estos procesos en resolverse. 	<ul style="list-style-type: none"> Disponer de casas de cuidado para hijos e hijas de mujeres migrantes que deban acudir a la justicia.
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> A nivel general, no existe un andamiaje jurídico apropiado ni un desenvolvimiento institucional que garantice la justicia de las personas trabajadoras. En términos prácticos, existen obstáculos para acceder a la justicia laboral. Estos son de tipo económico (disponibilidad de recursos para movilizarse), cultural (menos oportunidades para las mujeres, por la carga reproductiva atribuida y asumida), de carácter institucional (falta de tribunales especializados -a nivel nacional solo existen nueve- y falta de información por parte de las personas prestadoras de servicio hacia las personas usuarias). Se advierten situaciones de retardo y corrupción en la administración de justicia. En El Salvador hay procesos que pueden tardar más de cuatro años en primera y segunda instancia, y unos cuantos años más si el caso llega a instancias de sala, las cuales tardan un tiempo considerable en resolver. 	<ul style="list-style-type: none"> Propuesta sindical de solución integral a las dificultades de acceso a la justicia laboral que afectan a las mujeres trabajadoras. Campaña de incidencia, dirigida a maquilas, para prevenir violaciones a derechos de las trabajadoras. Uso de los mecanismos que provee el CAFTA-DR en materia de denuncias internacionales por violaciones a derechos sindicales de las personas trabajadoras. Fortalecimiento de las instancias institucionales que pueden proteger los derechos de las mujeres trabajadoras. Identificación de instancias internacionales del Sistema de Naciones Unidas y de países desarrollados, en las cuales se pueda denunciar permanentemente las violaciones a los derechos laborales de las mujeres y su falta de acceso a la justicia laboral.

País	Obstáculos/limitantes	Retos
	<ul style="list-style-type: none">Las personas trabajadoras abusadas que intentan obtener algún tipo de resarcimiento legal ante el Ministerio de Trabajo o los juzgados laborales tienen pocas oportunidades de éxito. Los empleadores, por tanto, no se ven amedrentados por experimentar una consecuencia negativa como resultado de la violación de los derechos laborales de las personas trabajadoras. Y, por consiguiente, los abusos a los derechos se encuentran generalizados.Además, es necesario señalar que al hablar de acceso a la justicia laboral para las mujeres es imprescindible tomar en cuenta cómo se presenta el mercado laboral para ellas, y de ahí escudriñar la posibilidad de conocer en qué situaciones acceden y si lo hacen o no. Algunas investigaciones muestran que las mujeres participan en un 40,4% del mercado de trabajo, en contraste con el 67% de los hombres que también lo hacen.⁸La participación real y efectiva de las mujeres sigue siendo inequitativa, pues los nichos laborales en los que se encuentran inmersas son los asignados socialmente (quehaceres domésticos, maquila textil). De igual manera ocurre con la participación en la organización sindical y el salario que se le paga por igual trabajo que lleva a cabo un hombre, entre otros derechos en los que se devela la condición y posición de la mujer en el mercado laboral salvadoreño.Las mujeres, históricamente, están sujetas a un mundo creado por hombres y diseñado a la satisfacción de estos, lo que promueve la discriminación en todos los niveles.	<ul style="list-style-type: none">Instalación de una mayor cantidad de tribunales de justicia cercanos a las zonas francas o de ubicación de maquilas; dotación de recursos y capacitación de jueces en derechos humanos y sindicales.Diseño de una política laboral con equidad de género.Establecimiento de carreras técnicas de corta duración, en especialidades demandadas por el mercado laboral salvadoreño, especialmente dirigidas a mujeres trabajadoras.Fortalecimiento de la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales.Campaña de incidencia dirigida al Sistema Interamericano de Protección a los Derechos Humanos, con miras a hacer cumplir las recomendaciones de este acerca de reparación a violaciones de derechos sindicales de mujeres trabajadoras.Aprovechamiento de la coyuntura histórica de cambio de signo en el Gobierno, a fin de crear una política laboral para las mujeres trabajadoras.

⁸ Rubio, S., Lara, E. (2007). *Mujer y mercado laboral, El Salvador 2007. Indicadores*. Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz –ORMUSA–. Según datos de la encuesta de hogares de propósitos múltiples para el año 2006 – Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTIC), dependencia del Ministerio de Economía.

País	Obstáculos/limitantes	Retos
	<ul style="list-style-type: none">• Al Estado de El Salvador, por medio de instancias del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, se le ha señalado la necesidad de avanzar en los derechos de las mujeres, pasar de un reconocimiento en el plano formal a la creación de garantías para su ejercicio real y efectivo.• La falta de voluntad política ocasiona que se siga violentando a las mujeres en el campo laboral.• La legislación internacional en materia laboral busca equidad entre mujeres y hombres.• La mujer no es considerada como persona con derechos (sujeta de derechos) sino como un objeto reproductor, es reprimida en sus derechos civiles, políticos y, específicamente, laborales. Las legislaciones modernas y contemporáneas no han sido ajenas a la problemática en cuestión, ya que se han logrado establecer derechos de manera formal.• Hay empresas que aun no aceptan los derechos que le corresponden a una mujer embarazada. Estos se continúan violando, y se verifican despidos durante el embarazo y posterior a él, a pesar de que se cuenta con protección según la legislación nacional, concretamente, el artículo 113 del Código de Trabajo⁹.• A nivel nacional, se puede concluir que la institucionalidad laboral es débil, y la clase empresarial se muestra renuente a respetar los derechos laborales de la clase trabajadora.• Por su parte, para los Gobiernos de turno no ha representado una prioridad retomar, desde el Estado, la debida diligencia de las entidades involucradas en materia laboral, para que estas funcionen de acuerdo con su mandato. Además, se advierte una ceguera total en cuanto a visibilizar las necesidades	

⁹ Código de Trabajo, artículo 113: “Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado”.

País	Obstáculos/limitantes	Retos
	<p>diferenciales entre hombres y mujeres, respecto de la prestación de los servicios que el Estado brinda en el tema que nos ocupa.</p> <ul style="list-style-type: none"> De ahí la necesidad de abordar, desde una perspectiva de género, las resoluciones que se emiten, así como la construcción de jurisprudencia nueva. Esto permitirá un planteamiento pedagógico que retome las categorías construidas desde el feminismo, para lograr su incorporación en la manera en que se resuelve a través de la técnica. Dichas categorías permitirán identificar las manifestaciones del patriarcado en la visión que se tiene de las mujeres, principalmente, acerca de su rol de trabajadoras y la carga de estereotipos que recae sobre ellas. Lo anterior constituye un gran reto para las nuevas autoridades en el órgano ejecutivo¹⁰. 	
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> El principal obstáculo jurídico que se identifica es la existencia de normativa vigente, pero no positiva. El problema jurídico del reclutamiento y los trámites administrativos que son obviados por los empleadores. El problema jurídico más relevante de las situaciones descritas lo constituye que, ante la existencia de conflictos armados, algunas personas no fueron inscritas en los registros civiles respectivos. En algunos casos no se hacía dada la inexistencia de dichos registros, en otros, debido a la destrucción de estos en los ataques armados. Ante lo oneroso de solventar dicha situación jurídica, aunado al costo de obtener un documento para viajar (pasaporte) muchos de los migrantes no tenían, y no tienen aun, un documento que demuestre su nacionalidad y que 	<ul style="list-style-type: none"> El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) debe seguir involucrado en la fase de conciliación. Los centros de mediación y arbitraje deben ampliarse al campo laboral. Formar adecuadamente a las personas llamadas a conciliar. Los conciliadores no deben ser inspectores de trabajo. Fomentar una cultura de negociación. Capacitar a operadores de justicia en el plano laboral. Difundir los derechos laborales de manera efectiva. Coercibilidad de las resoluciones o decisiones del MTPS: que estas sean obligatorias y que puedan aplicarse incluso por la fuerza¹¹.

10 En El Salvador, en marzo de 2009, se desarrollaron elecciones presidenciales en las que resultó electo el candidato Mauricio Funes Cartagena, por el partido de izquierda Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional -FMLN- que llega al órgano ejecutivo por primera vez.

11 La coercibilidad es una característica según la cual el Estado tiene la posibilidad de aplicar una sanción por medio de la fuerza física si la persona se niega a acatarla. A esta se le opone la incoercibilidad que consiste en que la norma se ha de cumplir de manera espontánea, no puede obligarse a las personas a que la cumplan por medio de la fuerza judicial. La sanción es un daño o mal que sobreviene por el incumplimiento de una norma y desde ese punto de vista todas las normas tienen sanción, sin embargo, solo las jurídicas tienen coercibilidad.

País	Obstáculos/limitantes	Retos
	<p>les permita identificarse plenamente ante las autoridades y realizar los trámites administrativos y hasta judiciales con el fin de regularizar su situación migratoria.</p> <ul style="list-style-type: none">• Carga de trabajo de los juzgados privativos de lo laboral y lentitud de los procesos ordinarios laborales.• Uso desproporcionado de medidas dilatorias dentro del proceso judicial laboral, especialmente por parte de las personas empleadoras, quienes utilizan estas tácticas para alargar el proceso y que, como consecuencia, la persona trabajadora afectada desista de este.• A los recursos de conflicto de jurisdicción se adicionan los recursos de nulidad, excepciones dilatorias y acciones de amparo en exceso, lo cual afecta la situación procesal y encarece el proceso para las mismas personas trabajadoras, en especial para las de escasos recursos económicos. El procedimiento de ejecución de sentencias laborales es ineficaz, como consecuencia de la falta de medidas precautorias en el proceso ordinario laboral.• No se cumple con el principio de oralidad y se da un retraso adicional en la subsanación de requisitos.• El reclutamiento del personal administrativo de los órganos jurisdiccionales no es adecuado, dado que se contrata a personal sin experiencia y sin especialización en la temática, lo cual redunda en resoluciones no apegadas a los principios y doctrina del derecho laboral. La situación de desprotección de la persona trabajadora inicia con el patrono, quien debe ser el primer llamado a garantizar los derechos de esta pero, en su lugar, es quien primero los violenta.• El problema no es normativo, sino de ausencia o incorrecta aplicación de las leyes. Se enfatiza que es en el ámbito judicial en el que existe mayor	<ul style="list-style-type: none">• Establecer el Instituto de la Defensa Pública Laboral.• Brindar asesoría gratuita a las personas trabajadoras.• Capacitar a operadores de justicia.• Contar con personal especializado en Tribunales de Trabajo.• Reformar el sistema de justicia laboral.

País	Obstáculos/limitantes	Retos
	<p>deficiencia, a raíz del incumplimiento de plazos, la lentitud para resolver y el uso de artimañas de los abogados de las partes, en especial de la patronal. Se adiciona el hecho de que los patronos prefieren cerrar sus empresas antes que cumplir con las sentencias y obligaciones patronales.</p> <ul style="list-style-type: none">• El porcentaje de personas trabajadoras que conocen sus derechos es mínimo, por ende es imposible reclamar derechos que se desconocen, o bien cuando se toma conciencia de su violación el derecho de accionar su reparación ya ha prescrito.• Limitar la actuación del inspector a verificar exclusivamente la denuncia y sus orígenes deviene en un equívoco ya que, además de ser una posibilidad legal, la escasez de recursos humanos y materiales en países en vías de desarrollo requiere maximizar las actuaciones de quienes realizan la inspección, aprovechando las circunstancias para revisar aspectos de su competencia, siempre bajo parámetros legales.• En cuanto a la conciliación y mediación en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, destacan los siguientes aspectos: 1. carencia de personal calificado, 2. parcialidad de los inspectores, 3. liquidaciones lejanas a la realidad (cálculo de prestaciones elevado), 4. insuficiencia de cobertura.• Acerca del trabajo de los órganos jurisdiccionales, sobresale: 1. saturación de los órganos, 2. insuficiencia de oportunidades de formación en el campo laboral, 3. insuficientes oportunidades de capacitación de los integrantes de los tribunales de conciliación y arbitraje.• En relación con las Normas Internacionales del Trabajo (NIT), en cuanto a su interpretación e integración es necesario: 1. las NIT constituyen derecho vigente y deben aplicarse. 2. la Corte de Constitucionalidad tiene criterios	

País	Obstáculos/limitantes	Retos
	<p>encontrados acerca de la preeminencia de las NIT. Se recomienda, a este respecto, ver el contenido del artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala (CPRG). 3. necesidad de adecuar la legislación interna para hacerla congruente con las NIT y poder aplicarlas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Incumplimiento de la ley de parte de los jueces, al no aceptar denuncias verbales.• Falta de jueces especializados.• Incumplimiento de plazos.• Retardo en notificaciones.• Interposición de recursos dilatorios.• Falta de ejecución de resoluciones judiciales.• Lentitud de los procesos.• Tráfico de influencias, discriminación e impunidad.• Recursos económicos limitados de las personas trabajadoras para costear asesoría profesional.• Inspecciones poco efectivas por parte de la IGT.• Influencia del sector económico en la IGT y en los órganos jurisdiccionales.• Pocas salas de trabajo.• Falta de capacitación al personal.• Recarga de trabajo.• Falta de ética de abogados y abogadas litigantes.• Fase conciliatoria ineficiente.• Excepciones legales mal reguladas.• Formalismo excesivo en la tramitación de procesos.• Administrativamente, existe un primer y gran obstáculo para las personas inmigrantes irregulares: el Acuerdo Gubernativo 528-2003 de la Presidencia de la República, denominado Reglamento de Autorización del Trabajo de Personas Extranjeras a Empleadores del Sector	

País	Obstáculos/limitantes	Retos
	<p>Privado. En este instrumento se encuentran una serie de aberraciones jurídicas en relación con el derecho internacional de los derechos humanos.</p> <ul style="list-style-type: none">• El requisito sine qua non establecido en la norma reglamentaria de mérito lo constituye que quien presente la solicitud debe ser el empleador. Esto implica, necesariamente, que la persona inmigrante debe contar, previo a solicitar el permiso, con el visto bueno de un empleador, quien además debe acreditar las certificaciones de su personalidad jurídica y constancias contables respectivas, ya que de lo contrario la solicitud será rechazada de plano.• La disposición del artículo 12 del mencionado Acuerdo Gubernativo, la cual expresa que las personas extranjeras a quienes el ACNUR haya otorgado el estatus de refugiado deben presentar la cédula de identidad vigente para obtener el permiso de trabajo. Si no tienen cédula o documento de identidad no pueden realizar la solicitud de permiso, y la situación se agrava si esta no se encuentra vigente.• Vejámenes, discriminación, malos tratos, coacciones, restricción a su libertad de locomoción, entre otros aspectos, por parte de los empleadores.• La Ley de Migración obliga a obtener la residencia temporal, trámite por demás oneroso, cuyo pago asciende a \$250 para dos años, únicamente por la autorización.• Los Convenios de la OIT son poco conocidos por las autoridades administrativas y judiciales, lo que, consecuentemente, hace que no se apliquen. Esta situación se replica con la Convención para los Migrantes y sus Familias, a pesar de tener preeminencia sobre el derecho interno (artículo 46 de la Constitución Política).	

País	Obstáculos/limitantes	Retos
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> Las principales violaciones contra las mujeres trabajadoras hondureñas ocurren en la maquila textil ubicada en las zonas francas. Allí la representación sindical es limitada y débil, debido a medidas en su contra adoptadas por las empresas, como el despido inmediato de los grupos de personas trabajadoras que intentan formar sindicatos. El clima de violencia, que ha ido en aumento en los últimos años, particularmente en 2008, ha afectado directamente a las organizaciones sindicales, las que constituyen la primera línea de defensa de los derechos de sus agremiados. Se ha generado un clima de terror -a raíz de la violencia- que actúa como disuasivo de las pretensiones de acceso a la justicia por parte de las mujeres trabajadoras. Estas prefieren no acudir a instancias de justicia, en vista de las dificultades que implica iniciar juicios laborales, los cuales están, con frecuencia, destinados a durar mucho tiempo y sus resultados son inciertos. El acceso a la justicia laboral para las mujeres trabajadoras se ve fuertemente obstaculizado por la violencia directa y amenazas, la destrucción de sindicatos y obstaculización de crear otros nuevos, así como por la indiferencia e indisposición gubernamental para proteger a las trabajadoras y sus derechos fundamentales. En 2008, el acceso a la justicia laboral en Honduras por parte de las trabajadoras se vio complicado por iniciativas de ley originadas en el Ministerio de Trabajo, tal como la de establecer la necesidad de que la membresía sindical sea del 50% o más de las personas trabajadoras de la empresa para negociar un contrato colectivo de trabajo¹². 	<ul style="list-style-type: none"> Honduras sigue siendo el tercer país más pobre de América Latina, tras Haití y Nicaragua. En este contexto, un mayor nivel de acceso a la justicia laboral por parte de las personas trabajadoras requiere de un gran esfuerzo nacional para impulsar un proyecto de nación que, entre otros aspectos, logre una sólida base institucional, sin acusaciones de parcialidad, debilidad, corrupción e ineficiencia. Se trata de un consenso nacional que promueva una verdadera democracia en el país, con instituciones judiciales sin mácula, libres de presiones políticas y de otra naturaleza. En este país, como en otros, el problema se origina en la excesiva permisión y libertad con que operan las empresas extranjeras en el sector de ensamblajes, en el que los derechos de las trabajadoras son violados todos los días. El reto es definir una política nacional de inversiones, creando condiciones para atraer inversión de calidad, con responsabilidad social y con respeto a los derechos humanos y jurídicos. En otras palabras, gran parte de la solución a los problemas jurídicos se encuentra en aspectos políticos y de desarrollo, ubicados fuera del ámbito propiamente jurídico, el cual podría ser un reflejo de las condiciones económicas estructurales. Reformas legales que faciliten la conformación de sindicatos y el ejercicio de su función se consideran absolutamente necesarias, a la par de una actitud protectora hacia el sector más débil en el sistema de relaciones laborales por parte de las administraciones laborales, organismos judiciales y operadores de justicia laboral.

12 “La Ministra de Trabajo ha presentado un proyecto de ley que podría limitar la negociación colectiva, al establecer que se requiere una membresía sindical de más del 50% de las personas empleadas de la empresa, lo cual disminuye las facultades que actualmente tienen los sindicatos. La reforma sustituye, además, “contrato colectivo” por “pliego de peticiones”, siendo más precisa la disposición actual que se ajusta al Capítulo IV del Código de Trabajo sobre “Contrato Colectivo de Trabajo”. Confederación Sindical Internacional (CSI). Informe anual sobre violaciones de los derechos sindicales. (2009). Bruselas. Pág. 119.

País	Obstáculos/limitantes	Retos
	<ul style="list-style-type: none"> Un obstáculo similar lo constituye la sustitución del concepto de “contrato colectivo” por “pliego de peticiones”. La primera disposición es más precisa. Las personas trabajadoras del sector público, si bien gozan del derecho a sindicalizarse, tienen prohibido celebrar contratos colectivos de trabajo. El hecho de que se requiera, por ley, un mínimo de 30 personas trabajadoras para formar un sindicato excluye de plano a trabajadoras de pequeñas empresas. Las actividades de explotación agrícola que no empleen de forma permanente a 10 personas trabajadoras quedan excluidas del ámbito de la aplicación del Código de Trabajo. Documentos y análisis de origen sindical adjudican al Ministerio de Trabajo una conducta cómplice en las violaciones a los derechos las personas trabajadoras, bajo una actitud de dejar hacer, dejar pasar. 	<ul style="list-style-type: none"> En conjunto con instituciones e iniciativas internacionales, las trabajadoras hondureñas y sus organizaciones deben generar y aplicar estrategias para impedir reformas a la ley que deterioran sus derechos e impiden su cumplimiento. Deben utilizarse los recursos que franquean los Convenios, Tratados y Pactos Internacionales, incluido lo pertinente en el CAFTA-DR, para mejorar la legislación, impedir su desmejoramiento y fortalecer órganos judiciales y administraciones laborales independientes y robustas. La denuncia de la conducta del Ministerio de Trabajo debe ser permanente y fuerte, a fin de incidir en quienes ejercen este poder, hasta hoy en contradicción con los derechos laborales de las personas trabajadoras.
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> Dispersión de criterios de interpretación de algunas normas laborales por parte de los jueces y magistrados del país. En relación con la prescripción de la acción para reclamar el pago de indemnizaciones y prestaciones sociales, se presentan sentencias que indican un año a partir de la fecha en que eran exigibles, mientras que otras sentencias indican que el año solo debe contarse a partir de que ha concluido la relación laboral. No existe obligatoriedad de asistencia de ambas partes al trámite conciliatorio establecido en el artículo 310 del CT¹³, por lo que normalmente solo la persona trabajadora comparece. 	<ul style="list-style-type: none"> Propuestas de interpretación auténtica de la legislación nacional en materia laboral que cuente con enfoque de género. Propuesta para hacer obligatoria la asistencia al trámite de conciliación, penalizando o multando la no asistencia de los empleadores y sus representantes. Reformas legales e institucionales para especializar a tribunales y operadores de justicia, y que estos reciban la formación apropiada para un buen desempeño en su función. Apoyo a las instancias de capacitación judicial en los temas de prevención de violaciones a derechos laborales, Convenios, Pactos y Tratados internacionales, así como enfoque de género.

13 Artículo 310 del CT: Presentada la demanda en forma debida, la autoridad laboral, dentro de las veinticuatro horas, dictará auto admitiéndola. El auto contendrá, además, lugar, fecha y hora para la contestación de la demanda y para el trámite conciliatorio que se hará en la misma audiencia.

País	Obstáculos/limitantes	Retos
	<ul style="list-style-type: none">• Falta de especialización y de capacitación de los jueces y magistrados que imparten justicia laboral.• El mundo globalizado en el que vivimos, día a día exige una mayor calidad en el producto que se ofrece, ya sea en venta de servicios o en la producción de bienes, entre otros. De igual forma, impartir justicia no es ajeno a tales exigencias del mercado, dado que, en la actualidad, en todos los países del mundo existen grandes compañías internacionales que están sujetas a las legislaciones de los países en los cuales operan.• La Escuela Judicial, como instancia encargada de impartir seminarios, cursos, postgrados y diplomados a los administradores de justicia en Nicaragua, requiere ejecutar programas de capacitación constante a quienes imparten justicia laboral, especialmente en vista de que la administración de justicia laboral está en manos de jueces civiles, en un 95%, aproximadamente.• Falta de creación de juzgados especializados a nivel nacional (solamente existen cinco de ellos).• Pagos prestacionados. Este tipo de remuneración impide que la persona trabajadora goce de dos beneficios fundamentales: a) el disfrute de sus vacaciones, que no en vano el legislador laboral las estableció para que la persona trabajadora las disfrute con su familia, se recree, reponga las energías gastadas en el periodo de efectivo trabajo, etc., b) el ingreso del décimo tercer mes que el legislador laboral estableció en la ley para que la persona trabajadora haga frente a los gastos propios de la navidad: juguetes de sus hijos, regalos para la familia, gastos de la cena de la navidad, gastos escolares tales como útiles, matrículas de los hijos e hijas, etc.	<ul style="list-style-type: none">• Propuesta para ampliar el número de tribunales laborales o autorizar que otras instancias reciban y conozcan asuntos relacionados con temas laborales, al menos al inicio del proceso.• Propuesta integral para eliminar la práctica consuetudinaria y los respaldos legales de los pagos prestacionados, los cuales disfrazan o esconden la verdadera relación laboral, evaden el cumplimiento de derechos laborales e impiden buscar justicia en esta materia.• Análisis y corrección de los cuellos de botella, a partir de los enfoques de desarrollo organizacional y análisis de procesos.

País	Obstáculos/limitantes	Retos
	<ul style="list-style-type: none">En los últimos años no se han asignado los recursos necesarios que permitan garantizar, de manera progresiva, el cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales de los y las nicaragüenses.El nuevo Modelo de gestión de despacho, implementado en Managua el nueve de julio de 2007, ha generado cuellos de botella en la ruta meramente administrativa del expediente, es decir, desde su ingreso hasta que se dicta la sentencia, creando una gran cantidad de oficinas, firmas y sellos.	
República Dominicana	<ul style="list-style-type: none">El Estado Dominicano aun no implementa la ley y mantiene una política incoherente de migración, la cual permite abusos contra las personas trabajadoras inmigrantes por parte de las autoridades y empleadores.La amenaza de deportaciones y repatriaciones masivas crea un ambiente de miedo y opresión ante la posibilidad de que las personas trabajadoras denuncien las violaciones, lo cual representa una infracción a los Convenios internacionales.Ausencia de una política migratoria clara de las autoridades en la frontera. Ello contribuye a que la policía y los transportistas se beneficien de las personas que cruzan la frontera para conseguir empleo. La trata y el tráfico irregular representan un ingreso para las autoridades que tienen salarios y poder escasos.Los obstáculos a la justicia, relacionados con la vulnerabilidad de las personas trabajadoras, están vinculados con la naturaleza desigual entre las partes de la relación laboral, así como con la situación particular de desventaja de la población trabajadora en lo que concierne a la reparación de sus derechos.	<ul style="list-style-type: none">Crear un mecanismo jurídico que permita presentar, en caso de controversia, las denuncias directamente ante la instancia judicial. Ello con el fin de que las quejas sean revisadas por un órgano judicial, independiente e imparcial, y que dicho mecanismo jurídico provea un recurso sencillo, rápido y económico a las personas que carecen de actas de nacimiento.Tomar medidas adicionales, en estrecha colaboración y coordinación con las organizaciones de trabajadores y empleadores, para reforzar la protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación, tanto en la legislación como en la práctica.Asegurar que los mecanismos de denuncias sean efectivos y accesibles a todas las personas trabajadoras, en particular para los hombres y mujeres que trabajan en empresas en las que no existen sindicatos.

País	Obstáculos/limitantes	Retos
	<ul style="list-style-type: none"> La situación del acceso a la justicia laboral puede verse afectada, también, por cuestiones jurídicas relacionadas con la falta de documentos de identidad y con la negación del derecho a la nacionalidad dominicana, así como por cuestiones institucionales y culturales. República Dominicana ha violado su propio principio constitucional del <i>jus soli</i> al insistir, desde el ámbito estatal, en que las personas de ascendencia haitiana nacidas en el país no tienen derecho a la nacionalidad dominicana porque sus padres están “en tránsito”, incluso en el caso de familias que han estado en el país durante múltiples generaciones. La Ley de Seguridad Social N.º 87-01 indica que tienen derecho a ser afiliados al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) todos los ciudadanos dominicanos y los residentes legales en el territorio nacional. Lo anterior excluye, por ley, a las personas trabajadoras migrantes en situación irregular, las cuales son mayoría y, por tanto, dicha exclusión representa una barrera jurídica¹⁴. Diversos artículos de la ley de migración promueven políticas discriminatorias contra las comunidades haitianas y dominico-haitianas. Sin embargo, se informó acerca del problema de las expulsiones masivas de la población haitiana y dominico-haitiana, por llevarse a cabo en forma irregular, sin las debidas garantías judiciales y violentando el derecho a la no discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar a las personas trabajadoras protección contra las represalias por presentar esas denuncias, así como el libre acceso a la justicia¹⁵. Hacer frente a la articulación entre inmigración y discriminación, a fin de asegurar que las políticas y la legislación acerca de inmigración, así como su implementación, no resulten discriminatorias en razón de la etnia, color o ascendencia nacional, lo cual sería contrario al Convenio 111 de la OIT. Creación de un comité tripartito para dar seguimiento a las recomendaciones realizadas por el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, así como por la Experta Independiente en cuestiones de minorías, luego de su visita en octubre de 2007. Reconocer, oficial y públicamente, la existencia y la repercusión histórica y cultural del racismo y la discriminación racial en la sociedad dominicana. Es necesario que se exprese, de la manera más firme y resuelta, la voluntad política de combatirlos, así como el reconocimiento de las raíces amerindias, hispánicas y africanas de la identidad multicultural de la República Dominicana.

¹⁴ Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2009). *Estudio regional acerca del marco legal en derecho laboral y el estado actual de los derechos laborales*. San José: IIDH.

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES).

ICCIT: Examen del caso individual relativo al Convenio núm.111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958 República Dominicana (ratificación: 1964) Publicación 2008. Sesión de la Conferencia 97. Documento 19. Sujeto: Igualdad de oportunidades y de trato. Conclusiones. Tomado de: www.ilo.org

País	Obstáculos/limitantes	Retos
	<ul style="list-style-type: none">Violación a los preceptos de la ley según la cual las personas extranjeras habilitadas para trabajar, según su categoría o subcategoría de ingreso, gozarán de la protección de las leyes laborales y sociales pertinentes.Las personas extranjeras autorizadas a permanecer en el país están en la obligación de obtener, mantener vigente y portar su documento de identificación migratoria, el que deberán mostrar a la autoridad competente cuando esta lo requiera. Sin embargo, estos documentos son inaccesibles para las personas trabajadoras haitianas en República Dominicana, o bien de muy difícil obtención.Se viola la disposición de que en los casos en los que proceda la deportación o expulsión de personas trabajadoras migrantes o extranjeras esta se realizará con el debido respeto a los derechos humanos, conforme lo disponen las leyes vigentes y los acuerdos ratificados por la República Dominicana.Incremento de contratos de trabajo por tiempo determinado. Estas personas trabajadoras no podrán laborar en actividades de zonas francas o empresas turísticas, salvo en las zonas fronterizas.Se exige a la persona trabajadora temporal un carné, el que “habilitará a su titular para desempeñar la actividad remunerada que originó su admisión, por el plazo y en la zona asignada”. Quien realice actividades laborales distintas o en zonas diferentes a la autorizada, o transgreda el plazo de permanencia autorizado, será considerado como un extranjero ilegal, sujeto a deportación.Con frecuencia, se vulneran derechos humanos tan fundamentales como los derechos laborales y el derecho a la salud. Al octavo día de haber sido contratadas, las personas trabajadoras temporeras serán repatriadas por quien las contrató, o antes de dicho	<ul style="list-style-type: none">Reconocer el derecho a la nacionalidad dominicana de todas las personas nacidas en territorio dominicano, incluidas hijos e hijas de padre o madre haitianos, sin discriminación por motivos de nacionalidad o condición de sus padres. En tal sentido, adoptar todas las medidas positivas necesarias para garantizar que los niños y niñas de ascendencia haitiana nacidos en la República Dominicana puedan acceder al procedimiento de inscripción tardía en condiciones de igualdad y no discriminación, y ejercer plenamente su derecho a la nacionalidad dominicana.Que la Ley de Migración sea compatible con el artículo 11 de la Constitución y promulgar reglamentos que apliquen apropiadamente dicha ley, de manera que se proteja el derecho de toda persona que se encuentre en el territorio dominicano a no sufrir discriminación, así como el imperativo de evitar la apatridia.A las personas migrantes que han sido residentes en la República Dominicana se les debería regularizar su situación migratoria en cuanto sea administrativamente posible. Aquellas personas que han estado en el país durante un período prolongado, incluidas las migrantes haitianas, y que han creado vínculos familiares y comunitarios deberían ser nacionalizadas, independientemente de que puedan demostrar o no su situación regular previa.Crear, urgentemente, un proceso de nacionalización que sea de fácil acceso, razonable y asequible para las personas con medios limitados. También, adoptar medidas eficaces para que todas las personas migrantes en el futuro reciban documentos en el punto de entrada, y que se obligue a los empleadores a cumplir con las leyes laborales y a respetar los derechos humanos de todas las personas empleadas, en todas las situaciones.

País	Obstáculos/limitantes	Retos
	<p>plazo “en caso de que los trabajadores se hubieran incapacitado para el trabajo y hayan sido dados de alta por la autoridad sanitaria interviniente”.</p> <ul style="list-style-type: none">• Dirigentes sindicales se refirieron a la vulnerabilidad a la cual están sometidos los haitianos por sus condiciones de irregularidad migratoria. En palabras de las personas sindicalistas entrevistadas: “estas condiciones los hacen víctimas de extorsión por parte de los empleadores, amenazándolos con denunciarlos a las autoridades migratorias. Así, el miedo a ser expulsados del trabajo y a ser repatriados impide que los trabajadores haitianos puedan avanzar con sus demandas laborales hasta los tribunales”.• En el país existe una “falta de confianza” en la Secretaría de Trabajo. Además, dicha institución “no cuenta con la estructura real para ofrecer el servicio que está llamada a brindar”. Por tanto, esta debería ser dotada de un cuerpo de abogados y abogadas que brinde asistencia legal gratuita de forma confidencial en todo el país.• Los modelos de “importación de trabajadores extranjeros”, de preferencia haitianos, tenían como finalidad el flujo seguro de mano de obra barata para las zafra azucarera, el sometimiento de la mano de obra inmigrante a condiciones laborales de explotación y la exclusión y desconexión del inmigrante de sus derechos económicos, sociales y políticos en la sociedad dominicana.• El fenómeno del trabajo infantil doméstico no remunerado está presente en la zona norte del país, siendo más frecuente en la zona rural que en el contexto urbano de Santiago, de acuerdo con informantes clave.• La cultura dominante en la sociedad dominicana es racista. El sistema educativo, la escuela dominicana, refleja esa constelación ideológica en	<ul style="list-style-type: none">• Ratificar la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. La adopción de dichas recomendaciones implicaría dejar atrás, aproximadamente, dos décadas de una política migratoria sustentada en deportaciones masivas de ciudadanos de origen haitiano.• Crear el Reglamento que indica la ley, según la cual el Gobierno Dominicano ha de preparar un Plan Nacional de Regularización de las personas extranjeras indocumentadas radicadas en el país. Este plan deberá contemplar, al menos, los siguientes criterios: tiempo de radicación de la persona extranjera en el país, vínculos con la sociedad, condiciones laborales y socioeconómicas, regularización de dichas personas de manera individual o por familia, no en forma masiva; establecer un registro de estas personas extranjeras, así como los procedimientos de implementación del plan y las condiciones de apoyo institucional y logístico.

País	Obstáculos/limitantes	Retos
	<p>su quehacer y, de manera específica, en el diseño curricular, en los planes de estudio, en la capacitación de maestros y maestras y en los libros de texto escolares.</p> <ul style="list-style-type: none">• La presencia haitiana ha sido presentada por las instituciones del Estado y los grupos de poder como “un problema”. El haitiano representa el “otro”, “negro”, “subordinado”, “inferior”, “bueno solo para cortar caña”. La xenofobia hacia las personas haitianas, de parte de las clases superiores, ha penetrado en todos los sectores de la sociedad, incluso en el pueblo pobre que, como el haitiano, es también mayoritariamente negro y mulato.• Se viene desarrollando un prejuicio ideológico contra las personas haitianas que, paradójicamente, fue reforzado por la presencia de braceros importados por el propio gobierno dominicano. En el fondo, dicha ideología no busca más que la etnización de la mano de obra haitiana, es decir, reconocer que dicha población solo es apta para ocupar los lugares más bajos de la estructura ocupacional, con las posibilidades lógicas para su explotación que esto determina.• Una vez lograda la etnización, el racismo pasa a jugar el papel de minimizar de los costos de producción de la mano de obra para el capital azucarero y agrícola. Por ello, tiende a estigmatizar al grupo étnico en cuestión, pero nunca termina por expulsársele del sistema, ya que su trabajo produce los bienes de los cuales el capital es extraído para ser acumulado.• Aspecto relevante de la inmigración haitiana son las condiciones de irregularidad en que se desenvuelve, generalmente estimuladas por los mismos promotores, los cuales, a su vez, se convierten en elementos de presión contra la persona trabajadora en beneficio de los empleadores.	

País	Obstáculos/limitantes	Retos
	<p>Esta condición de irregularidad es instrumentalizada para poder pagar un menor precio por el trabajo. De ahí que el prejuicio y la segmentación del trabajo pasen a jugar un papel decisivo “al considerar a los haitianos como un grupo étnico diferenciado, con todas las condiciones para ser segregado”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El prejuicio racial también aparece en la estructura laboral asociado al rechazo a las personas haitianas, ya que determinadas labores y oficios se ven como propios de esa población y se les llama “trabajos de haitianos”, como el corte de la caña de azúcar y la construcción de viviendas. • La cuestión idiomática fue señalada como barrera al acceso a la justicia en las entrevistas realizadas en el marco del presente estudio. Los haitianos hablan creole, aunque en su propio país el francés es reconocido como lengua oficial. • El asunto del idioma incide en la rotación en el sector del trabajo doméstico en el caso de las mujeres, sobre todo las jóvenes migrantes que tienen dificultades en la comunicación con la persona empleadora. Otro problema que puede explicar cierta rotación en el trabajo es la amenaza del hostigamiento u abuso sexual, en el contexto laboral, de parte de los hombres de la casa. 	
Tendencias	<p>Se constata una tendencia regional hacia el incremento de las violaciones a los derechos laborales de personas migrantes y de mujeres trabajadoras. Se han incubado fuertes sentimientos antiinmigrantes en países de considerable recepción de trabajadores extranjeros quienes, además de ubicarse en el país, transitan hacia otros destinos migratorios. Es muy probable que esta tendencia se mantenga, al menos en el mediano plazo.</p> <p>Otra tendencia la constituye el hecho de que la indocumentación y la falta de información acerca de los derechos dificultan el acceso a la justicia. Aunado a ello, no se reconoce el aporte de las mujeres y de las personas migrantes en la generación de riqueza en los países en estudio. La falta de recursos es normalmente mencionada, pero más bien se trata de actitudes y de procedimientos que impiden un mejor acceso a la justicia laboral. La tendencia previsible es que se destinen aun menos recursos para el sector de justicia, dada la profunda crisis económica que agrava la ya difícil situación de los países de Centroamérica y República Dominicana. Por otro lado, existe legislación relativamente apropiada, sin embargo, el problema es su falta de aplicación.</p>	

	<p>Existen actividades económicas en las que se concentran las violaciones a los derechos laborales, como las maquilas, el servicio doméstico y la construcción. Existe la tendencia, desde la óptica territorial, a que los juicios o demandas se concentren en las áreas de mayor actividad económica, lo cual genera congestionamiento y falta de justicia cumplida y pronta.</p> <p>Hay conductas que ya forman parte de la cultura del sector empleador, en relación con el costo de los sindicatos y con la formación de estos, contra los cuales opera desde el crimen y la violencia hasta el patrocinio decidido de organizaciones paralelas como las asociaciones solidaristas.</p> <p>Las personas migrantes concitan xenofobia, en una gama de actitudes que contemplan, incluso, preocupaciones por la seguridad nacional. Las diferencias idiomáticas conforman una barrera que impide el acceso al conocimiento de derechos, a su ejercicio y a la búsqueda de reparación en cuanto han sido violentados.</p> <p>Hay iniciativas en curso para mejorar estas situaciones, pero aun no muestran los efectos deseados. Continúa la problemática de que las personas migrantes, particularmente las mujeres, son víctimas de abusos graves contra su dignidad, llegando al extremo de ser sometidas a esclavitud para fines de explotación sexual comercial.</p> <p>No se ha establecido el uso de los recursos legales, jurídicos y procedimentales que proveen los Tratados, Convenios e incluso el propio Tratado de Libre Comercio entre los países de Centroamérica, República Dominicana y EEUU.</p> <p>La organización sindical, relativamente disminuida por la persecución, amenazas, asesinatos de líderes y dirigentes, aun no juega el papel protagónico que le corresponde para contribuir a resolver estos problemas.</p> <p>No se identificó la existencia de políticas públicas que vayan al encuentro de estos problemas con la finalidad de resolverlos.</p> <p>Las organizaciones de la sociedad civil que procuran ayudar a mujeres trabajadoras y a personas migrantes -en este caso en menor intensidad- deben fortalecerse y mejorar sus métodos de trabajo para hacer más efectiva su gestión.</p>
Patrones	<p>Dentro de los patrones encontrados se ubica la inamovilidad de la situación violatoria a los derechos y la indiferencia de quienes, de acuerdo a derecho, están obligados a resolverla. Hay una especie de aceptación social de las condiciones de las mujeres trabajadoras y de las personas migrantes, en relación con la precariedad de sus derechos.</p> <p>Otro patrón está definido por una profunda depresión económica mundial, que ha aumentado el desempleo. En este contexto, se violan con mayor impunidad los derechos de las personas migrantes y de las mujeres en particular, y no se vislumbra que exista mayor interés en el tema por parte de actores importantes del sistema de relaciones laborales. La misma situación económica difícil obliga a las personas migrantes y trabajadoras a aceptar condiciones de trabajo muy desmejoradas. Como patrón, no hay un desarrollo de legislación protectora y el aparato institucional se deteriora en términos de la calidad de quienes lo integran y en cuanto a los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su misión. La crisis ha provocado que los esfuerzos se concentren en la recuperación de los niveles anteriores, pero este proceso pasa por encima de derechos y libertades fundamentales de las personas trabajadoras. Este patrón se mantendrá hasta que la crisis se pueda resolver y la economía necesite emplear a las personas cesadas. Toda la atención de los gobiernos se ha concentrado en la superación de la difícil situación, dejando sin recursos al área social o a esfuerzos de desarrollo y, por supuesto, al ámbito de la justicia laboral.</p>

	<p>Se nota la presencia de un patrón relacionado con la sustitución de los sindicatos por ONG dedicadas a la defensa de los derechos laborales, aunque los esfuerzos de ambos tipos de organizaciones son insuficientes para detener el proceso de vulneración, el cual muestra un comportamiento creciente.</p> <p>Escasa organización de personas migrantes para la defensa de sus derechos e intereses, y poca presencia de mujeres en puestos directivos de organizaciones sindicales son patrones recurrentes. Nula información y capacitación también son características comunes en los grupos vulnerables estudiados.</p> <p>La falta de información estadística, suficiente y confiable, acerca de los fenómenos en atención, es una pauta encontrada en casi todos los países y estudios, lo cual dificulta una mejor comprensión y análisis de los problemas enfocados.</p> <p>Las situaciones y sus causales son conocidas, pero las entidades responsables aun no formulan propuestas de solución a las transgresiones a los derechos de mujeres trabajadoras y de personas migrantes.</p> <p>La falta de acceso, cierto y efectivo, a la justicia laboral para grupos en situación de riesgo, junto a los factores tradicionales de expulsión de personas hacia el extranjero, se está sumando a las otras condiciones que impulsan a buscar oportunidades y mejores condiciones de trabajo y democracia en otros países de mayor desarrollo relativo que el de la región. Ya en el territorio de algunos países se observan áreas vacías, producidas por la ola de emigraciones que no se detienen a pesar del deterioro de las condiciones económicas en los EEUU, por ejemplo.</p> <p>La exacerbación de la violencia criminal en la región está actuando como factor que, junto a las dificultades económicas que enfrentan la mayoría de las familias, obliga a buscar zonas más seguras, ya sea dentro del propio país o fuera de él. Un informe reciente del PNUD acerca de seguridad ciudadana y desarrollo humano registra que América Central es la región más violenta de América Latina, en la cual El Salvador tiene el primer lugar.</p>
--	--

Fuente: elaboración propia a partir de estudios nacionales.