

### III. Análisis comparativo de las actividades en las que las dificultades y obstáculos jurídicos e institucionales para el acceso a la justicia laboral son más evidentes

Los estudios nacionales, de los que se alimenta este informe, abordaron el tema referente a los sectores de la economía y a zonas en las cuales las violaciones a los derechos laborales eran más frecuentes, o en las que estas se concentraban. Asimismo, trataron de ubicar las dificultades jurídicas e institucionales más frecuentes para acceder a la justicia laboral, cuando los derechos de las personas trabajadoras y migrantes se vulneran.

Para mostrar esas evidencias se elaboró el siguiente cuadro.

**Cuadro 3**  
**Análisis de las actividades que evidencian mayores dificultades jurídicas e institucionales para el acceso a la justicia laboral**

País	Dificultades	Propuestas
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"><li>• La mayor cantidad de demanda de servicios de asesoría legal en material laboral se concentra en la zona metropolitana de Costa Rica (provincias de Alajuela, San José, Heredia y Cartago).</li><li>• El 49% de las personas trabajadoras migrantes realizan labores en agricultura, seguridad privada, empleo doméstico, construcción y comercio, actividades en las que participan, de manera primordial, estas personas.</li><li>• Se presentan dificultades en todos los órdenes administrativos y judiciales para la supuesta protección de los derechos laborales.</li><li>• El marco jurídico y el procedimiento en sede judicial establecen una serie de procedimientos que contribuyen al retardo de los procesos, a través de acciones como la reiterada interposición de recursos. Esto desestimula el acercamiento de las personas trabajadoras al sistema de justicia, cuyo objetivo es dilucidar sus legítimos reclamos de justicia laboral.</li><li>• La no ratificación, de parte de Costa Rica, de la Convención Internacional para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias.</li><li>• Ausencia de un ente tutelar que garantice el cumplimiento de los derechos laborales. Expresión de ello es la poca voluntad política para asignar recursos materiales y humanos que permitan llevar a cabo labores de inspección en los centros de trabajo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Para que el acceso a la justicia sea real y efectivo, se requiere de procedimientos expeditos. A este respecto, es necesario incorporar este tema de manera central, y resulta vital acelerar la discusión y aprobación de la Reforma Procesal Laboral (expediente legislativo 15 990).</li><li>• Complementariamente, el contar con estadísticas precisas de duración de los procesos judiciales es indispensable. Son estos datos los que permiten establecer los plazos reales de duración de los procesos, y ello, a su vez, puede permitir determinar el costo, para el sistema judicial y para las personas trabajadoras, de contar con el citado acceso real a la justicia laboral.</li><li>• La no ratificación de Costa Rica de la Convención Internacional para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias tiene implicaciones a nivel jurídico y socioeconómico. A nivel jurídico, en tanto se priva</li></ul>

País	Dificultades	Propuestas
	<ul style="list-style-type: none"><li>Poca asistencia letrada a las personas trabajadoras en los procesos administrativos y judiciales. Ejemplo de ello podría ser la poca utilización del mecanismo de resolución alterna de conflictos.</li></ul>	<p>a las personas trabajadoras de contar con un instrumento que sistematiza derechos laborales, con la especificidad de atender a su condición migratoria. A nivel socioeconómico, por los costos de dejar de percibir lo que en justicia les corresponde. Tomando como referencia la voluntad expresada por la administración actual, se propone crear una comisión mixta (Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, representantes de personas trabajadoras, empleadores, academia y sociedad civil), con el fin de discutir y establecer un proceso para la aprobación de la citada Convención.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Aumentar presupuestariamente los porcentajes anuales destinados al incremento de las labores de inspección. Este aspecto, sin embargo, no puede, ni debe, realizarse de forma aislada. Así, es necesario también:<ol style="list-style-type: none"><li>Establecer sanciones diferenciadas a empleadores violadores de los derechos laborales, según la etapa procesal en la que se encuentren.</li><li>Articular las inspecciones realizadas por los funcionarios del Ministerio de Trabajo con las que realizan los inspectores de la Caja Costarricense del Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros.</li><li>Utilizar parte de la recaudación por concepto de multas para fortalecer los fondos con los que cuenta la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.</li></ol></li><li>Crear, o fortalecer si ya existen, iniciativas de defensoría social en material</li></ul>

País	Dificultades	Propuestas
		<p>laboral que ofrezcan, de forma gratuita, asistencia letrada. En ese sentido, puede considerarse:</p> <ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="983 371 1320 625">Las coordinaciones entre el Colegio de Abogados y la Defensoría Laboral de los Trabajadores, perteneciente a la Defensoría de los Habitantes, para brindar asistencia letrada en los principales juzgados laborales del país.</li><li data-bbox="983 646 1320 1083">El establecimiento de consultorios jurídicos en materia laboral que puedan ser inicialmente financiados con fondos públicos o de la cooperación internacional y consolidarse financieramente con los recursos provenientes de las costas laborales que en la práctica se pueden obtener. Los esquemas avanzados por universidades pueden ser modelos a seguir en estos procesos.</li></ol>
<b>El Salvador</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se encuentran dificultades en relación con mujeres trabajadoras de maquilas, servicio doméstico, ventas por comisión, cosechas y zafra en actividades agrícolas de temporada, así como trabajo informal (comercio en situación de calle).</li><li>• Una buena cantidad de demandas se concentra en los tribunales e instancias de la capital y de la zona metropolitana. Ello concuerda con la concentración, allí mismo, de la mayoría de actividades económicas.</li><li>• Las dificultades se observan en toda la cadena administrativa y judicial creada para la operación de la justicia laboral en El Salvador.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Relacionadas con la información. Es necesario generar procesos de sensibilización en torno a las personas prestadoras de servicios y de cara a las personas usuarias. Ello con el objetivo de garantizar a la población la posibilidad de conocer, de manera clara y sencilla, no solo los derechos laborales que debe gozar, sino también los mecanismos y formas de reclamarlos.</li><li>• Realizar campañas informativo-educativas, con enfoque de género, que pueden recurrir a cuñas radiales, material impreso con información de los mecanismos en materia laboral, mensajes promocionales claros, entre otros.</li></ul>

País	Dificultades	Propuestas
		<ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrollar procesos de capacitación en los que se logren develar las necesidades diferenciales de hombres y mujeres, partiendo de premisas básicas como reconocer, por ejemplo, quién asume la carga del cuidado y quién no, y qué implicaciones tiene esto. A partir de ahí, el trato ha de ser distinto para atender esa necesidad asignada socialmente a las mujeres. Es necesario, también, visibilizar cuando a las mujeres se les suman otras especificidades a tomar en cuenta, como el ser una trabajadora con discapacidad, portadora de VIH o indígena.</li><li>• De carácter procedural judicial. Se hace necesaria la revisión de las prácticas utilizadas en torno a la aplicación de ciertos procedimientos y de la forma en que estos se han institucionalizado. Para ello, será oportuno generar un proceso de desmitificación sobre la base de nuevas formas interpretativas, como por ejemplo la aplicación de Convenios internacionales en materia laboral u otros como la Convención CEDAW y la Convención Belem do Pará.</li><li>• Atinentes al proceso judicial. Para El Salvador, se necesita la construcción y adopción de políticas públicas sobre la materia, en el menor tiempo posible, por ser una de las grandes ausencias de los gobiernos de turno. Estos han privilegiado la inversión del empresariado, violentando con ello los principios que han inspirado el derecho laboral, como el de <i>in dubio pro operario</i>, por ejemplo.</li></ul>

País	Dificultades	Propuestas
		<ul style="list-style-type: none"><li>• Es necesario desarrollar procesos de formación que aborden aspectos como la manera en que se pueden fortalecer cambios en la aplicación de la ley, así como la adecuada interpretación de esta al momento de resolver un asunto sometido al conocimiento de la autoridad competente.</li><li>• De carácter formativo. En los procesos de formación resulta imperativo incluir en los currículos conceptos como el principio de igualdad y no discriminación. El fin es generar capacidades en las personas prestadoras de servicios, para que al momento de impartir justicia no hagan distinciones discriminatorias ni traten como iguales a quienes son desiguales.</li><li>• Además, es imprescindible que el Estado salvadoreño, como parte de su deuda en materia de reconocimiento de los pueblos indígenas, haga posible que las personas prestadoras de servicios dominen los idiomas de grupos étnicos como el náhuatl, pipil y lenca.</li><li>• De tipo institucional administrativo. Las oficinas de receptorías en las que se instala el primer paso del proceso, y que captan las denuncias y solicitudes de atención por violaciones a derechos laborales, deben contar con espacios adecuados para garantizar confianza y discreción.</li><li>• La asignación presupuestaria debe ser suficiente, a fin de contar con recursos como el transporte para las diligencias necesarias en los diversos procesos. Además, las diligencias deben incorporar consideraciones relacionadas con el enfoque de género.</li></ul>

País	Dificultades	Propuestas
		<ul style="list-style-type: none"><li>• En la elaboración de los planes estratégicos se deben tomar en cuenta las necesidades diferenciales y específicas de los grupos poblaciones como mujeres, personas con discapacidad, niñez, personas portadoras de VIH-Sida, personas con orientaciones sexuales diversas, migrantes e indígenas.</li><li>• De tipo institucional judicial. Frente a la enorme demanda de servicios para el acceso a la justicia laboral, debe retomarse el fortalecimiento de los juzgados y cámaras en materia laboral ya instalados, desde una política institucional y no acuerpada únicamente a partir de la invitación de entes externos o mediante mecanismos como los establecidos en el CAFTA-DR. Además, se debe conducir a la instalación de juzgados especiales en materia laboral en todo el territorio, garantizando el acceso territorial a estos desde el enfoque correspondiente.</li><li>• De carácter social. Retomar acciones positivas a favor de las mujeres no solo significa dar un paso hacia la equidad, sino también hacia la justicia. Empezar por los cambios en la visión e imagen de las mujeres es de imperativo cumplimiento si se quieren lograr cambios. También, es necesario que el enfoque de las políticas públicas sea transversal en materia de género, y que coadyuve a hacer más lejana la situación de exclusión en la que se encuentran las mujeres.</li><li>• Atinentes al régimen legal. Es muy limitado hacer esfuerzos de reducción de la discriminación que se presenta en la inequidad del acceso a</li></ul>

País	Dificultades	Propuestas
		<p>la justicia, a partir de la interpretación de las normas, si estas no están construidas desde una perspectiva de género que atraviese los aspectos sustantivos y procesales, ya que esto podría seguir ocultando el tema de la igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Es necesaria la armonización de las leyes con los compromisos internacionales del Estado salvadoreño, en calidad de suscriptor de los Convenios internacionales.</li><li>• Es necesaria la revisión de la normativa en materia laboral, para adecuarla a los nuevos contextos económicos, políticos y sociales, en el ámbito mundial y sobre todo nacional. Asimismo, la aprobación de ciertos cuerpos normativos en el tema de salud y seguridad ocupacional.</li><li>• De carácter cultural. Se vuelve imperativo, para el Estado y para todas las ciudadanas y ciudadanos, el buscar la mejor y mayor participación de hombres y mujeres en los diversos espacios en los que nos desenvolvemos, a fin de romper con las brechas existentes. Para ello, es necesario generar procesos de sensibilización y actuar de acuerdo con la información recibida a nivel individual, colectivo e institucional, en aras de la adopción de nuevas prácticas que permitan el goce pleno de los derechos. El tema de la desvalorización de lo femenino y la sobrevaloración de lo masculino se convierte en un reto que ha de retomarse en los procesos educativos formales e informales.</li></ul>

País	Dificultades	Propuestas
		<ul style="list-style-type: none"><li>Ningún cambio cultural se hace en poco tiempo ni puede recaer solo en un sector. Por ello, es importante empezar ahora, siendo críticos y reconociendo la desigualdad existente entre hombres y mujeres.</li><li>La formación es una condición importante entre las personas encargadas de aplicar la justicia laboral, pero lo es más la sensibilización hacia los grupos poblacionales en condiciones de vulnerabilidad. Es así como la formación y el reaprendizaje en estas personas es una importante herramienta de cambio.</li></ul>
<b>Guatemala</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Guatemala se caracteriza por ser un país receptor de inmigrantes, así como camino de migrantes en tránsito hacia los países del norte de América y, también, por tener una población históricamente dedicada a la migración interna (pueblos indígenas y mestizos pobres) para la siembra y cosecha en latifundios alejados de sus lugares de origen. Además, hay personas trabajadoras guatemaltecas que se desplazan a México en determinadas temporadas.</li><li>Es la opinión de las personas entrevistadas, especialmente las de organizaciones civiles, que el sector de población de trabajadores inmigrantes más afectado corresponde a las personas trabajadoras agrícolas migrantes temporales -TAMT-, quienes históricamente han prestado su fuerza de trabajo a grandes terratenientes y conglomerados industriales para la siembra y cosecha de productos agrícolas. Esto sucede, en especial, con cultivos como el banano (Nororiente), melón (Oriente), café (Noroccidente) y caña de azúcar (Suroccidente), así como quienes se trasladan al sur de México para prestar sus servicios.</li><li>De acuerdo con los datos examinados, la mayoría de las personas trabajadoras migrantes en Guatemala son de nacionalidad salvadoreña, y en la actualidad se ha dado el incremento de la cantidad de personas de nacionalidad nicaragüense, en mayor proporción que las de origen hondureño. Los inmigrantes de Costa Rica y Panamá siguen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Es necesaria una revisión del proceso judicial laboral, así como atender a los principios del derecho del trabajo en la tramitación y en las resoluciones judiciales respectivas. Existe un retraso por parte de la administración de justicia, ya que se da un incumplimiento reiterado de los plazos procesales.</li></ul>

País	Dificultades	Propuestas
	<p>teniendo una representatividad menor. Los lugares de Guatemala en los que mayormente se concentran las personas trabajadoras centroamericanas son la ciudad de Guatemala (capital), con un 56%, y los municipios fronterizos con México y El Salvador.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• El 61% de las personas inmigrantes son mujeres, en especial de El Salvador (52%), además de Honduras (22%) y Nicaragua (20%). En cuanto a la edad, existe un alto porcentaje (23%) que migra a temprana edad, mientras que el 14% migró entre las edades de 19 a 24 años.</li><li>• En relación con el trabajo que desarrollan las personas inmigrantes centroamericanas en Guatemala, el autor descubre que ha existido una reducción en quienes se dedican a la agricultura, aunque continúa siendo el porcentaje más alto (42%). En la industria se mantiene un 19% de trabajadores centroamericanos, que históricamente ha variado poco (14% en 1950 frente a 18% en 1994). En el sector en que se ha identificado un aumento significativo (de 5% en 1950 a 17% en 2002) es en el comercio, en su mayoría informal.</li><li>• Según la encuesta realizada por el investigador, del total de la población de origen centroamericano residente en Guatemala un 42% llegó con la finalidad de conseguir un trabajo. Destacan, en mayor porcentaje, los costarricenses y panameños (75%), pero debe tomarse en cuenta que su situación de acceso al trabajo venía predeterminada a la salida de su país. Por el contrario, un 37% de personas salvadoreñas, 43% de hondureñas y 52% de nicaragüenses migraron, en muchos casos, sin la certeza de conseguir trabajo, aunque este fuera su objetivo. Mientras tanto, entre un 12% y un 15% llegaron a Guatemala con el objetivo de seguir su ruta hacia los Estados Unidos.</li><li>• La migración laboral interna sigue siendo cualitativamente estratégica, porque provee de fuerza de trabajo especializada que cada año garantiza la cosecha, soportando las largas e intensas jornadas laborales. Cuantitativamente, su importancia radica en que se trata de un grueso de población que oscila en 300 000 personas, quienes se ocupan temporalmente en las fincas agroexportadoras de café, azúcar, banano y cultivos de más reciente expansión</li></ul>	

País	Dificultades	Propuestas
	<p>como el melón, la piña y la papaya, aportando con su trabajo a la generación de divisas.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• En la ciudad de Guatemala y Departamentos de la zona central de la República se asientan las denominadas “maquilas”, que son empresas productoras de bienes tales como textiles, verduras y frutas de exportación, entre otros. En estas empresas el grupo más afectado son las mujeres en estado de embarazo, a quienes se les vedan derechos en las etapas pre y post natales, y en relación con la hora de lactancia y guarderías, si no es que son despedidas cuando el empleador se entera de su estado de gravidez. Aunque este tipo de despido está prohibido por ley, en pocos casos surte efecto la reinstalación.</li><li>• Las personas inmigrantes centroamericanas asentadas en la ciudad de Guatemala normalmente sufren los mismos vejámenes y violaciones a sus derechos laborales que los mencionados, pero debe agregarse que el 13% se dedica a actividades por cuenta propia en el sector de la economía informal, lo cual dificulta aun más la posibilidad de reclamar sus derechos laborales.</li><li>• El 74,3% de los hombres encuestados centroamericanos inmigrantes era empleado del sector privado en su país de origen, mientras que, en el caso de las mujeres, el 67,7% prestaba sus servicios en dicho sector.</li><li>• En el referido diagnóstico también se establece que el 33,3% de personas de origen hondureño se dedicaba a la agricultura en su país. Para el caso de las personas salvadoreñas, el 40% prestaba su fuerza laboral en el sector de servicios. Entre las personas de origen nicaragüense, un 37% prestaban sus servicios en el sector industrial, y en las personas provenientes de Costa Rica, el 50% laboraban en el sector de servicios.</li></ul>	
Honduras	<ul style="list-style-type: none"><li>• Una de las mayores dificultades es la ausencia de organizaciones sindicales fuertes y más efectivas para tutelar, de manera permanente y eficaz, los derechos de las personas trabajadoras y de las personas migrantes. Ambos temas no parecen ser prioridad en el conjunto de las actividades sindicales.</li><li>• Hay un proceso de deterioro de la legislación, a partir de iniciativas de reformarla por parte de la administración laboral, lo cual disminuye aun más las posibilidades de acceso a justicia laboral.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Buscar apoyo internacional para evitar reformas que deterioren aun más el acceso a la justicia laboral para las personas trabajadoras y migrantes.</li><li>• Con apoyo de la OIT, las organizaciones sindicales hondureñas pueden continuar su proceso de fortalecimiento, a fin de conocer mejor el fenómeno de las violaciones</li></ul>

País	Dificultades	Propuestas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El uso del crimen, la violencia, la persecución y el allanamiento a sedes sindicales, el tiroteo a dirigentes, el cierre efectivo de empresas o el cambio de su razón social, y el despido de personas trabajadoras son mecanismos extralegales e ilegales tendientes a impedir el acceso a la justicia laboral. Personas trabajadoras y migrantes ven aun más complicada su posibilidad de obtener pronta y cumplida justicia.</li> <li>• Se ha profundizado una crisis social que impacta mayormente a las mujeres. Como consecuencia de esta, se dificulta el acceso al empleo, se amplían las brechas salariales, se recorta la inversión en salud, educación y en políticas públicas universales, se reemplaza el empleo formal por la subcontratación y la flexibilidad laboral, todo lo cual ocasiona una crisis en los sistemas de seguridad social y en la protección social en general.</li> <li>• No hay evidencias fácticas de acceso a resolución alternativa de conflictos en el caso de Honduras.</li> <li>• Honduras ocupa el último lugar en casos laborales, iniciados en primera instancia, por cada 100 000 personas ocupadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>de los derechos laborales de las personas trabajadoras y migrantes.</li> <li>• Las organizaciones sindicales y apoyos de la sociedad civil deberían hacer una propuesta de protección legal especial cuando se trate de violaciones a derechos laborales, en particular cuando se usan métodos violentos para impedir la asociación sindical y el cumplimiento de los derechos colectivos del trabajo.</li> <li>• El tema del desarrollo puede ser abordado por una amplia coalición o alianza de agentes y sectores hondureños auténticamente preocupados por la materia, quienes deberían acudir a organismos internacionales en procura de apoyo y ayuda técnica.</li> <li>• Conviene difundir más los mecanismos alternos de resolución o composición de conflictos, en caso de que las personas trabajadoras y migrantes deseen acceder a estos.</li> <li>• Fortalecer las capacidades de iniciar juicios en primera instancia en materia laboral.</li> </ul>
<b>Nicaragua</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las violaciones a los derechos laborales se concentran en trabajadoras de maquilas, en el servicio doméstico y en el comercio informal.</li> <li>• Las personas trabajadoras enfrentan problemas y obstáculos en todos los tramos de los procesos judiciales y administrativos en los que deben presentar sus demandas.</li> <li>• Las disposiciones de oralidad en los juicios laborales han significado una mejora relativa en el acceso a la justicia laboral por parte de las personas trabajadoras.</li> <li>• La interpretación de la norma ordinaria parte del Ministerio del Trabajo y ocasiona dificultades serias en los casos en los que administrativamente se ordena el reintegro, y la persona trabajadora, confiada, intenta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfocarse en el trabajo de información, comunicación y capacitación a los grupos detectados, así como en las personas operadoras de justicia que tienen a su cargo el juzgamiento de las demandas originadas en los grupos de interés.</li> <li>• Interpretación auténtica de las normas involucradas, a fin de disponer de un parámetro común para la aplicación de los procesos.</li> </ul>

País	Dificultades	Propuestas
	<p>hacerla efectiva y se le vencen los treinta días para intentar su acción judicialmente, como corresponde.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>De igual forma, ocasiona dificultades la interpretación extensiva de la norma ordinaria por parte de la Comisión Nacional de Apelación del Servicio Civil (Ley n.º 476) al declarar reintegro sin tener facultad.</li><li>Es evidente la falta de fuentes de empleo, que sumado a un recurso humano poco preparado y a la falta de una cultura empresarial, conlleva a las situaciones de explotación laboral que se dan en el país. Tal es el caso del subempleo, la discriminación de género que se presenta en el mercado laboral, la dificultad de asociarse en sindicatos, la flexibilización de los contratos, los despidos masivos y el trabajo infantil.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Implementar una política integral de empleo y desarrollo, con base en una visión de país y en consensos promovidos y logrados por los diversos actores políticos, económicos, sociales y religiosos de toda la nación, incluida, de manera protagónica y preferente, la fuerza laboral y sus organizaciones representativas.</li></ul>
República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"><li>La dificultad mayor, en cuanto al acceso a la justicia, parece ser la informalidad de la relación laboral, rasgo que se acentúa en caso de la falta de documentación personal.</li><li>Teóricamente, las personas indocumentadas pueden tener acceso a la justicia en el país, pero en la práctica resulta un proceso engoroso. En el caso de contar con documentos de identificación, muchas veces la informalidad de la situación laboral y el contrato especial para las personas trabajadoras domésticas son factores disuasivos.</li><li>Las barreras para el cumplimiento de sus derechos son múltiples, incluyendo dificultades para tener acceso equitativo a la justicia, a los servicios de salud y a la educación. No se considera, forzosamente, al Estado (dominикano y haitiano) como garante de los derechos.</li><li>Para que un sindicato pueda negociar colectivamente, debe estar afiliada a este la mayoría absoluta de las personas trabajadoras en una empresa o sector de actividad. Solo se puede convocar a una huelga si la mayoría de las personas empleadas, sean o no integrantes del sindicato, votan a favor de esta, requisito que podría obstaculizar considerablemente la acción de huelga. Debe haber un intento previo para resolver el conflicto a través de la mediación y arbitraje; si estas medidas fracasan el sindicato o las personas trabajadoras deberán presentar una notificación escrita al Ministerio de Trabajo y respetar un compás de espera de diez días tras la notificación, antes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Lograr una mayor organización para la reivindicación no solo de los derechos individuales sino también de los derechos colectivos (negociación, huelga, sindicalización, etc.).</li><li>Es necesaria la orientación a las personas trabajadoras acerca de sus derechos, la documentación de estas, la exigencia de formas de contratación apegadas a la ley, salario justo y mayor número de jueces.</li><li>Un mayor nivel de unidad sindical que permita acumular la fuerza e incidencia necesarias para revertir la situación a su favor.</li><li>Reformar la legislación laboral con miras a eliminar las trabas u obstáculos para un mayor ejercicio de los derechos laborales y sindicales.</li><li>Modificar positivamente la institucionalidad y la legislación atinente, de manera que sea menos complicado ejercer los derechos laborales y sindicales, teniendo acceso a la justicia laboral, de forma cierta y efectiva, en caso de violaciones a las normas y procedimientos.</li></ul>

País	Dificultades	Propuestas
	<p>de iniciar la huelga. Esto se complica para las personas trabajadoras haitianas, ya que no están organizadas sindicalmente, a pesar de ciertos esfuerzos de ONG.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• En consecuencia, la negociación colectiva se ve restringida en la práctica debido al requisito según el cual los sindicatos representen a la mayoría absoluta de la plantilla. Muy pocas empresas cuentan con convenios colectivos. La OIT examinó los requisitos y los consideró excesivos, pues representan un impedimento a la negociación colectiva. Únicamente en cuatro empresas de las zonas francas se han negociado convenios colectivos.</li><li>• Se van imponiendo, cada vez más, las relaciones laborales denominadas “flexibles” por parte de las empresas, que en realidad van eliminando derechos y dificultan, indirectamente, el ejercicio del derecho a la libertad de sindicalización. Particularmente, las estrategias de subcontratación constituyen un grave obstáculo. Estas implican que las personas trabajadoras son movidas permanentemente a diferentes empresas, lo cual les impide organizarse. Pero, además, no establecen vínculo contractual con la patronal del lugar en el que realmente trabajan, lo cual hace imposible la negociación colectiva, aunque se lograra constituir un sindicato. Esta situación afecta más, sin duda, a las personas trabajadoras haitianas, en el supuesto de que puedan acceder a estos puestos de trabajo.</li><li>• Contratos que se cancelan cada tres meses imponen a las personas trabajadoras una condición de inestabilidad laboral permanente, además de profundizar su relación de dependencia y desigualdad ante la patronal, pues prima la amenaza permanente de perder el empleo.</li><li>• Opera el despido de dirigentes sindicales en las plantaciones de caña de azúcar, la elaboración de “listas negras” con los nombres de los sindicalistas en las zonas francas y el despido de todas las personas que intentan fundar un sindicato por haber sido denegado el registro por parte de la autoridad administrativa.</li><li>• De las 57 compañías que funcionan en las zonas francas, las cuales emplean a unos 155 000 trabajadores, los sindicalistas denuncian que en solo ocho de ellas (14%) se han establecido sindicatos. Debido al hostigamiento y a la</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar esfuerzos para lograr la eliminación de los “contratos basura” y otras formas de contratación que violan derechos elementales de las personas trabajadoras, en particular de mujeres y migrantes. Una forma de lograrlo es penalizar a quienes utilizan estas formas de evadir las responsabilidades y deberes legales.</li><li>• Utilización de recursos que proveen los Convenios, Pactos Internacionales, y contactos con organismos de promoción de derechos humanos, a efectos de denunciar, a nivel internacional, las reiteradas violaciones a los derechos laborales, documentándolas adecuadamente.</li><li>• Definición de una nueva política de inversiones que privilegie a agentes económicos con responsabilidad social y que sean capaces de cumplir con la normativa correspondiente, en particular hacia trabajadoras y personas migrantes.</li><li>• Apoyo para fortalecimiento sindical, con miras a que los sindicatos jueguen un papel más efectivo y protagónico en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras y migrantes.</li><li>• Amnistía general a personas trabajadoras migrantes indocumentadas, con el fin de que puedan encontrar trabajos decentes y acudir a la justicia en caso de que sus derechos sean violentados.</li><li>• A pesar de su participación en el proceso de generación y acumulación de riqueza, no se valora el aporte de la fuerza laboral compuesta por mujeres y migrantes, de tal modo</li></ul>

País	Dificultades	Propuestas
	<p>persecución, las personas trabajadoras se ven obligadas a tratar los asuntos sindicales fuera del trabajo, por miedo a ser despedidas. Aun más, las “listas negras” de sindicalistas son distribuidas para evitar que consigan un nuevo trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Los sindicatos de personas trabajadoras en la República Dominicana son muy débiles y enfrentan retos significativos. Les afecta la naturaleza de la fuerza de trabajo: 40% de las personas trabajadoras se encuentra en el sector informal y, por tanto, fuera del alcance de la legislación laboral.</li><li>Dentro de los principales obstáculos para el acceso a la justicia laboral y al ejercicio de los derechos sindicales está la falta de documentos legales de identidad que acrediten su estancia en el país. En segundo lugar, se ubica el desconocimiento de los derechos laborales y, en tercero, el idioma. También, se destaca el temor a las amenazas, las deportaciones, la insensibilidad de los jueces, así como la falta de recursos económicos y de preparación académica de las personas migrantes.</li><li>Los actores del sistema de justicia laboral no están exentos de la situación general de discriminación hacia la persona trabajadora migrante haitiana en el país, tampoco de la creencia de que al no tener documentos no se tienen derechos ni seguridad social, ni de la carga y cúmulo de trabajo de los jueces laborales.</li></ul>	que conviene realizar estudios y hacer campañas de incidencia política para lograr mecanismos protectores de su participación digna en el proceso de trabajo.
Tendencias	<p>La tendencia se dirige hacia el agravamiento de las condiciones laborales de personas trabajadoras y migrantes, por la falta de aplicación de la ley o por interpretaciones erróneas de esta, las cuales favorecen al actor más fuerte en el sistema de relaciones laborales.</p> <p>No se identifican iniciativas, claras y efectivas, en materia de defensa de derechos laborales que de manera creativa e incidente logren transformar la situación. De modo que las alianzas amplias y la suma de esfuerzos son necesarios para lograr una correlación favorable a los cambios de interés, de cara a una mejor incorporación de mujeres y personas migrantes en el mundo del trabajo.</p> <p>Otra tendencia es que los países aceptan inversiones malas e inestables, las cuales generan trabajo no decente en desmedro de la protección de los derechos de grupos en situación vulnerable.</p> <p>Se promueve, como ventaja competitiva, la baja tasa de afiliación sindical y los bajos salarios, en lugar de la productividad y calidad de la fuerza laboral. Mientras el patrón productivo de los países no se modifique, es posible que continúen las violaciones a los derechos laborales, ya que el esquema funciona con base en una sobreexplotación de la fuerza de trabajo, en especial de mujeres y migrantes, quienes por sus graves condiciones de vulnerabilidad aceptan empleos de baja calidad.</p>	

País	Dificultades	Propuestas
<b>Patrones</b>	<p>Leyes obsoletas y complicadas, juzgadores inclinados a favorecer los intereses económicos más que los derechos de las personas trabajadoras, organizaciones sindicales debilitadas, sociedad civil poco organizada y efectiva en sus acciones de defensa de los derechos laborales.</p> <p>Fuerte cultura antisindical y antiinmigrante y nulo respeto por la condición de las mujeres trabajadoras. Sustitución creciente de contratos normales por formas flexibles que ignoran los derechos de las personas trabajadoras y migrantes.</p> <p>Ausencia de un Estado que asuma su responsabilidad de tutelar los derechos y libertades de los grupos vulnerables, así como una correlación favorable a los empleadores, los cuales basan sus niveles de rentabilidad en disminuir los derechos legítimos de las personas trabajadoras, quienes, por su estado de riesgo, no tienen opciones de mejor colocación que en ocupaciones poco dignas.</p>	

Fuente: elaboración propia a partir de los estudios nacionales.