

## IV. Situación de los derechos en la práctica

### 4.1. Enfoques

Una primera apreciación, de carácter metodológico, es la siguiente: se identifica el manejo de cuatro perspectivas, desde las cuales cada investigador o investigadora aborda la situación real de los derechos laborales en su país, con base en razones prácticas o de experiencia profesional, y no necesariamente por orientaciones conceptuales definidas para los estudios. De modo que, desde una mirada regional, a esas perspectivas las denominamos **enfoques metodológicos**.

Antes bien, hay que decir que la intención de distinguir esos enfoques no es antojadiza ni tiene pretensiones teóricas, simplemente se trata de darle sentido a la heterogeneidad con la que se presenta la información. Estos enfoques ponen de manifiesto distintas maneras de acercarse y de concebir el estado de los derechos, lo que al final viene a diversificar los aportes y a ofrecer opciones de abordaje. Valga decir que, sin proponérselo, estos enfoques terminan siendo uno de los principales aportes metodológicos que los estudios nacionales proporcionan a la visión regional para este capítulo, independientemente de sus limitaciones en la visualización de tendencias.

De seguido, pasamos a enunciar cada uno de los enfoques con una definición elemental extraída de lo abordado en cada estudio nacional. Como se podrá observar, el enfoque A resulta ser el más común.

#### 4.1.1 Enfoque A: tutelar-institucional

Se orienta a destacar la situación de los derechos a partir de las instituciones obligadas a su tutela. Presenta datos acerca de la labor o actividad consustancial de las instituciones que tutelan los derechos o administran justicia. Ejemplo de ello, son los conflictos individuales/conciliaciones en el Ministerio de Trabajo, causas/procesos judiciales en los Juzgados de Trabajo, tratamiento de denuncias y otras mediaciones de la Procuraduría General de la República o la Fiscalía. Así como cambios positivos en el Ministerio de Trabajo o juzgados, a partir de políticas o reformas legales.

**Países que lo aplican principalmente:** El Salvador, Nicaragua, Costa Rica y Guatemala.

#### 4.1.2 Enfoque B: normativo-contextual

Orientado a contrastar derechos normados frente a indicadores sociales que denotan su cumplimiento a nivel macro (en relación con estadísticas) en el contexto nacional. Por ejemplo, la tasa de desempleo o el salario mínimo actual se contraponen a las normas sobre el *derecho al trabajo* o el *derecho al salario mínimo*.

**Países que lo aplican principalmente:** El Salvador, orientado hacia las mujeres, y Costa Rica.

#### 4.1.3 Enfoque C: intersubjetivo-vivencial

Orientado a conocer la percepción o puntos de vista de distintos actores sociales -informantes claves- en torno a la situación real de los derechos, según su experiencia y conocimiento.

**Países que lo aplican principalmente:** Nicaragua y Guatemala.

#### 4.1.4 Enfoque D: jurisprudencial

Centrado en analizar la aplicación de algunos principios del derecho laboral, a través de sentencias de las Salas que sientan jurisprudencia en torno a su interpretación y aplicación.

**País que lo aplica exclusivamente:** República Dominicana.

### 4.2 Énfasis temáticos con carácter regional

#### Acceso a los datos

El acceso a los datos es el único énfasis que expresa cierta tendencia regional en cuanto a temas considerados relevantes, puesto de manifiesto en la mitad de los países.

Bajo un enfoque tutelar-institucional, tres de los países muestran una disponibilidad y acceso a datos oficiales acerca de los procesos o asuntos ventilados por el Poder Judicial y el Ministerio de Trabajo, de relativa actualidad. Desde este enfoque, y en el estricto sentido que planteamos para los estudios recopilados, los únicos datos actualizados a 2008 los presenta **Costa Rica**. De seguido, presentan datos relativamente recientes Guatemala, a 2007, y **Nicaragua** a 2006. Para efectos de tomar el pulso a la evolución o desarrollo de las obligaciones y la eficiencia de las instituciones de tutela y protección de los derechos laborales en una aproximación panorámica, y dadas las dificultades de la región en la producción de datos, los tres períodos se consideran válidos o con un nivel aceptable de actualidad. Desde un enfoque normativo-contextual, también **El Salvador** presenta datos actualizados a 2008, pero referidos casi exclusivamente a indicadores sociolaborales y con énfasis en la situación de los derechos de las mujeres.

### 4.3 Énfasis temáticos considerados en cada país

#### 4.3.1 De El Salvador

Se resalta que hay jurisdicción laboral especializada. Por otra parte, se señala la existencia de defensa gratuita en material laboral a cargo de la Procuraduría General de la República. Esta también opera en **Guatemala**, a través de la Procuraduría de Defensa del Trabajador del Ministerio de Trabajo<sup>5</sup>.

#### 4.3.2 De Nicaragua

Se enfatiza la implementación de la *oralidad* en lo administrativo laboral, con carácter breve y contradictorio, por acuerdo ministerial de 2008. También, se resalta la implementación de un nuevo instrumento jurídico para la inspección laboral que busca promover, tutelar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo. Por otra parte, se reconoce un buen marco legal laboral, pero con una aplicación poco efectiva.

---

<sup>5</sup> Se omite, para Guatemala, que adicionalmente hay defensa gratuita efectiva para las personas trabajadoras en el Departamento de los Trabajadores que pertenece a la Procuraduría de los DDHH.

### 4.3.3 De Costa Rica

Se aportan estadísticas que muestran discriminación en el mercado laboral, así como el casi inexistente tratamiento de conflictos colectivos en la jurisdicción laboral.

### 4.3.4 De Guatemala

Se remarca el bajo presupuesto del Ministerio de Trabajo, con repercusiones para la Inspección General del Trabajo. Asimismo, el haber eliminado del Ministerio de Trabajo la potestad de aplicar multas a las empresas desde el año 2003, lo cual vino a limitar considerablemente la captación de recursos y capacidad financiera de esta institución.

### 4.3.5 De República Dominicana

Bajo su *enfoque jurisprudencial* se subraya, en general, que la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia (SCJ) ha revocado fallos de tribunales laborales inferiores, fundamentándose en los principios generales del derecho de trabajo legalmente establecidos y cuyas interpretaciones han venido a tutelar el principio de protección a la parte más débil. Sin embargo, advertimos que esto no parece del todo cierto, a juzgar por algunas de las resoluciones analizadas en los puntos críticos.

## 4.4 Puntos críticos

Antes de desarrollar este apartado, han de hacerse dos aclaraciones. La primera es que los problemas -puntos críticos- que encontramos coincidentes se han agrupado en ejes, contruidos con este propósito. Por aparte, han sido agrupados aquellos aspectos problemáticos que solo conciernen a cada país.

Lo segundo, es una cuestión de fondo que se hace más visible en este apartado. Los puntos críticos coincidentes que involucran a varios países, y aquellos no coincidentes -propios de un país-, extraídos de los estudios, expresan la concepción y perspectiva analítica de las y los autores en el nivel nacional, respecto de las aristas que para ellos refleja la situación de los derechos laborales en la práctica, y es la perspectiva que domina los contenidos de este apartado. En realidad, se reflejan dos perspectivas, **la menos predominante** es la que comparte el equipo regional. Es decir, en cuanto a los elementos y tipo de información que sustentan la situación real de los derechos o su ejercicio en la práctica, el equipo regional tiene una perspectiva analítica diferente de la que predomina en los estudios nacionales. Este planteamiento se retoma y explica con mayor detenimiento en el capítulo final de conclusiones.

### 4.4.1 Ejes de puntos críticos coincidentes

**Déficit judicial.** Se advierte en dos países **un déficit de juzgados especializados** en lo laboral que parece favorecer una visión civilista. En **El Salvador** los nueve juzgados especializados en todo el país contrastan con veinte Juzgados de Primera Instancia y doce Juzgados Civiles que conocen la materia laboral. Mientras, en **Nicaragua** el panorama raya en lo dramático, pues solo existen dos Juzgados de Trabajo en Managua y uno en León, número desproporcionado frente al resto de jurisdicciones de lo civil que atienden en materia laboral. Sin embargo, no hay datos para comparar y contrastar los resultados de ambas realidades.

**Problemas de acceso a la justicia laboral.** En **El Salvador**, estadísticas acerca de procesos laborales iniciados en 2008 revelan que las **mujeres** tienen **más dificultad para acceder a tribunales laborales**, en una relación de 46% de mujeres frente a 56% de hombres. En **Guatemala**, desde la experiencia sindical, se señalan cuatro factores que limitan o impiden el acceso a la justicia: la injerencia de los patronos sobre los operadores de justicia, el abuso de los recursos dilatorios, la heterogeneidad en la aplicación de las leyes laborales y la negativa de permisos para que los trabajadores atiendan citatorios por demandas contra patronos anteriores. En **Nicaragua**, por un lado los sindicalistas sostienen que la lentitud de la administración de justicia hace oneroso su acceso, e incluso esa lentitud de los procesos los obliga a abandonar el juicio, aunque el gobierno -y el sistema de justicia- afirman que es gratuito. La discriminación laboral se expresa por género, por políticas, por represalia sindical, y la principal discriminación laboral para acceder a la justicia siempre ha sido y sigue siendo que a los empleadores se les escucha más que a los trabajadores. En contraste, desde la óptica de los funcionarios del Ministerio de Trabajo, el principal obstáculo para cumplir su función es la carencia de recursos humanos y logísticos, y en cuanto a la discriminación, para dichos funcionarios los trabajadores no diferencian la discriminación laboral y sus manifestaciones al momento de presentar sus demandas. En **Costa Rica** se subrayan, a pesar de los datos actualizados, limitaciones de estadísticas de la Inspección General del Trabajo (IGT) y del Poder Judicial, que no permiten hacer un mejor análisis sobre el estado de derechos. Los informes estadísticos de la IGT no incorporan sistemática y anualmente todos los indicadores necesarios para valorar su gestión. Asimismo, las estadísticas del Poder Judicial no contienen indicadores desagregados de gestión de los diversos procesos judiciales; por ejemplo, juzgamiento de infracciones a leyes de trabajo, los conflictos colectivos de carácter económico social y otros procedimientos, y no existen indicadores de la fase de ejecución de sentencia.

**La mora judicial** se destaca como un problema en tres países. Para **Nicaragua**, la mora está referida al año 2004 y producto de ella la tasa de resolución de los juzgados ese año fue del 21%, y no se conoce su evolución cuatro años después. En **Costa Rica** se subraya que, a pesar de su disminución, la tasa de congestión (2,3) en 2007 seguía siendo alta, y aquí los efectos podrían reflejarse en que el promedio de duración de un proceso laboral en primera, segunda y tercera instancia, dura un poco más de cuatro años. **Guatemala**, por su parte, destaca que la mora ha mantenido un nivel constante del 60% anual desde 2005; sin embargo, esto parece ser relativamente cierto, y hasta contradictorio, si se observan los datos acerca de la tasa de resolución de casos en los tribunales, que pasaron de un 37,4% en 2005 a un 20,6% en 2008.

**Debilidades formativas.** En tres países se hace hincapié en la falta de capacitación o formación de funcionarios u operadores de justicia. En **Guatemala**, tanto dirigentes sindicales como algunos jueces, irónicamente, consideran que hay falta de capacitación en el personal que atiende la materia laboral. Mientras, en **Nicaragua** se apunta la poca preparación de las autoridades en negociación y conciliación y, más grave aun, se afirma el predominio de una concepción y práctica civilista por parte de las autoridades judiciales que atienden lo laboral. En **Costa Rica** se identifican problemas en la capacitación de jueces e inspectores de trabajo, y uno de los efectos es que el desconocimiento de los principios del derecho del trabajo por parte de los operadores de justicia provoca impunidad. Por otra parte, la IGT tiene capacitaciones, pero no sistemáticas, y esto trunca los procesos formativos tendientes a administrar justicia laboral.

#### 4.4.2 Puntos críticos atinentes a cada país

El estudio de **El Salvador**, aplicando el enfoque normativo-contextual, es el único en el que la situación de los derechos frente a la normativa laboral hace énfasis exclusivamente en las **mujeres**, y los

datos oficiales utilizados, provenientes de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, corresponden en su mayoría a **indicadores sociolaborales**. Estos buscan establecer la situación de **igualdad y no discriminación** relacionada con: la tasa de desempleo (3,9%), el salario mínimo mensual (omitimos el dato por su extensión), el salario promedio mensual (mujeres \$230,27, hombres \$260,18), asalariadas permanentes con firma de contrato (42,7%), jornada laboral promedio en el servicio doméstico (53,7 horas), sin seguro médico público o privado (64,3%), brecha salarial (hombres un 11,5% más que las mujeres) y tasa de sindicalización femenina (1,2%). Las investigadoras hacen un comentario crítico sobre cada uno de estos indicadores, que da luz para visualizar situaciones de desigualdad o discriminación subyacentes al dato.

**Guatemala** subraya el reiterado **abuso del recurso de apelación y de amparo** constitucional por parte de empleadores, que ha ocupado la atención del Comité de Aplicación de Normas y del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo. En cuanto a la Procuraduría de Defensa del Trabajador, se pone en evidencia las limitaciones de esta instancia para atender a más de 100 personas por semana, con un plantel de nueve personas que deben cubrir asesorías y audiencias orales. Cabe anotar que tal desproporción, ciertamente, pone a esta entidad al límite de la ineficacia, aunque quizás no supere la saturación del caos judicial; es el único país que afirma la existencia de un clima de confusión y errónea aplicación de principios laborales en el Organismo Judicial.

**En Costa Rica** se advierte como crítico el hecho de que los juicios por conflictos de carácter económico-social han tenido una caída dramática y se ha restringido su uso en el sector público (Voto de la Sala Constitucional 1696-92). Mientras, en el sector privado diversas resoluciones judiciales han establecido limitaciones importantes para el desarrollo de estos procesos. En términos procesales, las normas de protección para grupos proclives de ser discriminados no poseen procedimientos expeditos y eficaces que permitan revertir las violaciones al derecho a la no discriminación. Tampoco existe un debido proceso previo al despido para proteger a los dirigentes sindicales, ni un proceso sumario en ninguno de los fueros especiales posterior al despido para conocer las violaciones a derechos laborales. Y, en el plano normativo, no existen normas que garanticen la estabilidad del trabajador en el sector privado, ni una regulación que garantice la reinstalación efectiva de las personas protegidas por fueros especiales. Por otra parte, la Sala Constitucional no da curso a recursos de amparo contra particulares para tutelar despidos discriminatorios. En cuanto al régimen sancionatorio laboral en casos de violaciones a leyes de trabajo por parte de empleadores, la jurisprudencia dominante lo considera un procedimiento de naturaleza penal-laboral, que no concilia el principio *pro operario* con el principio *pro reo* –de naturaleza penal-, siendo que en este último solo se consideran infractoras las personas físicas, no las jurídicas, y los plazos de prescripción son menores. No existe en el proceso sancionatorio un incentivo económico para el empleador que cumple; en la actualidad no es posible el cierre de algún establecimiento por razones de salud ocupacional y, por otra parte, los tribunales de trabajo omiten la restitución de derechos violados, reparación del daño causado y las medidas que conduzcan a tales fines.

**En Nicaragua** algunos dirigentes sindicales apuntan tres aspectos que afectan el efectivo ejercicio de los derechos: la falta de poder coercitivo del Ministerio de Trabajo, un exceso de burocracia en la aplicación de la Ley de Inspección y, por otro lado, gran parte del problema reside en que las demandas no se resuelven en instancia administrativa y la instancia judicial incumple con los términos de ley.

En cuanto a **República Dominicana**, de este particular enfoque orientado a los principios se retoman cuatro hechos legitimados por la Suprema Corte de Justicia (resoluciones) que intuyen o prevén eventuales efectos negativos para la persona trabajadora, pero también para la empleadora. Se

obvia, por razones de espacio, el respectivo análisis o consideraciones del autor acerca de cada hecho mencionado: a) considera contrario al principio de irrenunciabilidad el que la jurisprudencia admita que la persona trabajadora pueda renunciar a sus derechos, tanto ciertos como litigiosos, después de extinguirse el contrato, siempre y cuando sea “producto de la voluntad libérrima” ajena a la presión del empleador; b) considera acertada la resolución que establece que “la práctica de la liquidación anual tiende a beneficiar a la empresa”; c) el dictamen de la Suprema Corte de Justicia, mediante el cual se amplía el concepto de “probidad”, lo convierte en un concepto demasiado amplio e indeterminado, que permite al empleador justificar el despido con solo considerar que ha sido quebrantada la confianza en cualquier hecho cometido por el trabajador; d) se acota una discriminación hacia el empleador, cuando la ley laboral establece que este debe depositar el escrito de defensa antes de la hora fijada para la audiencia, so pena de quedar indefenso, razón por la cual la jurisprudencia sostiene que el escrito de defensa no puede ser excluido, aunque haya sido depositado fuera del plazo legal, y debe ser admitido en cualquier momento, siempre que no signifique un perjuicio material para la contraparte.

#### 4.5 Avances institucionales

En una apreciación comparativa de lo identificado por el conjunto de los países centroamericanos y República Dominicana como puntos críticos frente a avances institucionales, se puede observar que todos guardan cierta proporcionalidad, lo cual sugiere, entre otras cosas, que priva en los estudios un alto grado de objetividad y equilibrio en la aprehensión de los hallazgos y en el manejo de resultados. De tal forma, la actitud crítica ante las limitaciones o debilidades existentes en la administración y el acceso a la justicia laboral no desestima los logros.

Si bien lo dicho constituye la tónica predominante, no dejan de percibirse ciertas contradicciones aparentes entre el problema y el avance. Esto sucede, entre otras razones, porque en algunos casos pareciera que, a pesar de ser real el hecho criticado, aun así se considera como un avance si se ve retrospectivamente. En otros casos se intuye que el hecho criticado es un contrapeso que parece estar expresando la debilidad o insuficiencia de algún avance; por ejemplo, la insuficiencia de juzgados especializados en lo laboral, visto como problema, puede a la vez ser un avance si se le ve retrospectivamente, diez años atrás.

A continuación, se presenta un panorama de aquellos avances institucionales, comunes y disímiles, establecidos por los estudios nacionales, los cuales han sido agrupados taxativamente en categorías, a manera de visualizarlos desde la óptica regional.

##### 4.5.1 Avances del mismo tipo consignados por dos o más países

###### 4.5.1.1 Mejoramiento del servicio

En **El Salvador** se consigna la apertura en el Ministerio de Trabajo (MINTRAB) de un servicio *call center* para brindar asesoría jurídica a personas trabajadoras y recibir denuncias. A partir de 2008, existe un sistema automatizado de expedientes jurídicos. Actualmente, 300 expedientes se pueden consultar en línea.

En **Nicaragua** se considera positiva una ampliación de la red de atención a las personas trabajadoras en todo el país, por medio de la presencia del Ministerio de Trabajo a nivel regional y municipal, lo cual amplía el acceso a la justicia administrativa. Por otra parte, se celebra el aumento del número de inspectores en 101.

Para **Guatemala**, se precisa un avance en la instalación, equipamiento y puesta en funcionamiento de ocho nuevos Juzgados de Primera Instancia Laboral en la Ciudad de Guatemala, durante 2009, con apoyo de la cooperación internacional. Con el aumento de juzgados, los juzgadores consideran que podrán brindar un mejor servicio a la persona usuaria y analizar con mayor cuidado los expedientes, al tener menor carga de trabajo. En otro orden, la ampliación del horario de atención de la Inspección de Trabajo (hasta las 5:00 p.m. y los sábados) a fin de recibir denuncias de los trabajadores, evita que estos tengan que pedir permiso del patrono para realizar estas gestiones.

#### 4.5.1.2 Disponibilidad de fuentes de datos actualizadas del Ministerio de Trabajo u otra instancia administrativa

Para **El Salvador**, se enfatiza la existencia de estadísticas del Ministerio de Trabajo acerca de conciliaciones, número y tipo de sindicatos. Se consigna la existencia de estadísticas desagregadas por sexo respecto de casos llevados por la Procuraduría General de la República, en 2008: 7541 varones y 4463 mujeres, para un total de 12 004. Mientras tanto, la Fiscalía General de la República cuenta con estadísticas que visibilizan los delitos de índole laboral desagregadas por sexo. Así, las estadísticas de los años 2007 y 2008 muestran el número de víctimas de hechos punibles de orden laboral. Además, contemplan el número de denuncias presentadas de 2003 a 2007, las cuales están desagregadas por sexo y edad de las víctimas.

Por su parte, el estudio de **Costa Rica** hace hincapié en que la Inspección General de Trabajo ofrece estadísticas actualizadas acerca de infracciones a leyes de trabajo, así como estadísticas actualizadas con relación a casos de discriminación contra mujeres y dirigentes sindicales, entre ellas, las referentes a hostigamiento sexual y despidos ilegales de mujeres embarazadas.

#### 4.5.1.3 Procedimientos administrativos que favorecen al trabajador

Entre los procedimientos identificados por **Nicaragua** a favor de las personas trabajadoras están: los plazos para citas y resolución de casos sometidos a conciliación, los cuales son cada vez más cortos; la implementación del procedimiento administrativo oral en 2009, con una duración máxima de cuatro semanas; los procedimientos en materia laboral, los cuales carecen de formalismos exigidos por otros cuerpos normativos, y el procedimiento laboral judicial establecido en el Código de Trabajo, el cual es favorable.

En su caso, para **Guatemala** se subraya la creación del Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral, en el Organismo Judicial, que ha permitido mejorar la distribución de los procesos y darle mayor celeridad al trámite de notificación, aunque se haya reducido el personal por juzgados.

#### 4.5.1.4 Mejoramiento de eficiencia en la vía administrativa, atención y/o solución de conflictos individuales por infracciones a derechos

En torno a la eficiencia en esta vía, se visualiza en **Nicaragua** un aumento constante en el número de conciliaciones individuales realizadas por el Ministerio de Trabajo: en 2006 fueron 8124, en 2007 el número ascendió a 9353 y en 2008 a 11 068. También en 2008, se logró un acuerdo conciliatorio en el 50% de los casos. Por su parte, en **Guatemala** se destaca como logro que, durante 2008, la Procuraduría de Defensa del Trabajador elaboró casi 1000 demandas anuales y asesoró a casi 3000 trabajadores, en la Ciudad de Guatemala.

#### 4.5.1.5 Efectividad en la labor de la Inspección General de Trabajo

Dos países apuntan, a partir de datos, los avances de la Inspección General de Trabajo (IGT). En el caso de **Nicaragua** se resaltan las 6138 inspecciones realizadas en 2008. En **Costa Rica**, tales avances se ilustran señalando que, en últimos años (2008) el mayor porcentaje de inspecciones son de oficio (78,6%), mientras que el 21,4% son por denuncia, sumado cualitativamente al hecho de que el comportamiento de empleadores prevenidos por IGT refleja un alto grado de cumplimiento (74%).

#### 4.5.1.6 Legislación

En **Nicaragua** se hace énfasis en la aprobación de la Ley General de Inspección de Trabajo n.º 664 del 26 de junio de 2008, publicada el 19 de septiembre del mismo año; así como en la aprobación de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, n.º 618, del 19 de abril de 2007 y publicada en La Gaceta n.º 133 del 13 de julio del mismo año y su Reglamento. También figura el Acuerdo Ministerial n.º JCHG – 019-12-08, relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral.

En su caso, el estudio de **Costa Rica** enfatiza en lo relativo a la no discriminación. Por ejemplo, se ha desarrollado una normativa específica a favor de colectivos tradicionalmente discriminados que protege la discriminación en el empleo. Establece, incluso, la nulidad e ineficacia de despidos discriminatorios; protege a mujeres adolescentes denunciantes de hostigamiento sexual, a personas discapacitadas, portadores de VIH-Sida y a representantes sindicales. Se subraya el control cruzado de procedimientos de contratación administrativa, el cual permite incorporar mecanismos en la legislación para asegurarse de que las contrataciones realizadas con entidades públicas incluyan normas de protección de derechos para las personas contratadas, así como el cobro efectivo de cotizaciones de seguridad social por parte de la Caja Costarricense de Seguro Social, con fundamento en la Ley de Protección al Trabajador.

#### 4.5.2 Principales avances reconocidos en cada país

En **El Salvador** se destaca la disponibilidad de fuentes de datos judiciales actualizadas (jurisdicción laboral). También, lo que respecta a la existencia de estadísticas acerca del estado de procesos laborales iniciados, egresados y activos; así como estadísticas en los juzgados 1.º, 2.º y 3.º de lo laboral, en San Salvador, desagregados por sexo y relacionados con procesos iniciados en 2008.

En **Nicaragua**, avances en la Inspección General de Trabajo: el 90% de los 98 inspectores laborales es profesional en Derecho durante 2008; en 2009 inició la capacitación de los inspectores de trabajo, mientras se reconoce que el Ministerio de Trabajo ha avanzado en la realización y ejecución del Plan Mensual de Inspección.

En **Costa Rica**, en cuanto a reducción de mora, se anota que en la jurisdicción laboral en materia de resolución, pendencia, y cogestión se ha producido una mejora en la fase de segunda instancia (apelación).

En **Guatemala** se reconoce la consistencia en la administración de justicia, en tanto los órganos jurisdiccionales privativos del trabajo emiten fallos y resoluciones revestidas de aspectos legales vigentes, procurando aplicar los principios del derecho laboral.

Finalmente, en **República Dominicana** se identifica una serie de avances en términos de jurisprudencia. Esta ha impedido tratos discriminatorios con relación a personas trabajadoras extranjeras a las que, mediante la aplicación de una norma del Código Civil, se les obliga a depositar fianza cuando son

accionantes de una demanda laboral. Se identifican, asimismo, dos resoluciones en las que la Suprema Corte de Justicia (SCJ) aplica el principio protector: un caso resuelto por la SCJ en el que se aplica el principio de primacía de la realidad; aplicación del principio de reconocimiento de derechos básicos como el respeto a la integridad física, a la intimidad y dignidad personal del trabajador/a; reconocimiento del principio de que la persona trabajadora no tiene obligación de saber quien es su empleador, de manera que no se afecta en forma alguna su derecho cuando acciona contra el representante de este, ya sea una sociedad u otra figura jurídica; confirmación de la figura de desahucio aunque se alegare un despido injustificado, calificación que beneficia al trabajador por cuanto las indemnizaciones en caso de desahucio son más graves que las del despido injustificado, y afirmación de que en horas extras la carga de la prueba le corresponde al empleador.