

Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz

Análisis sobre el proceso de implementación de las recomendaciones del Libro Blanco

Área prioritaria: Administración de la Justicia Laboral



En apoyo a:



Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz

Análisis sobre el proceso de implementación de las recomendaciones del Libro Blanco

Área prioritaria: Administración de la Justicia Laboral



En apoyo a:





INDICE

Introducción	5
Metodología	6
Análisis del proceso de implementación de las recomendaciones del Libro Blanco	
Área prioritaria: Administración de la Justicia Laboral	7
RETO	7
1.1 Establecer un programa permanente de creación de capacidades para agentes involucrados en la administración de justicia.	7
1.2 Realizar un diagnóstico para evaluar la posibilidad de crear un mecanismo unificado de resolución alterna de conflictos.	16
1.3 Evaluar la necesidad de crear más cortes laborales en las áreas de mayor concentración de trabajo.	20
RETO 2	26
2.1. Establecer una campaña de sensibilización para que las opciones legales para reivindicar los derechos laborales sean más ampliamente comprendidas y estén al alcance del sector trabajador y empleador.	26
2.2. Proceso de ejecución de sentencias.	28
Reflexiones Finales	33
Siglas	34

CONSULTORAS

Karla María Molina Ciriani
Andrea Georgina Rosales Salvador

Corrección de estilo y diseño. Vilma Vaquerano
Aprobación final. Jeannette Urquilla.



Introducción

La contraloría social es un derecho que hace referencia a un conjunto de acciones que la ciudadanía puede realizar en forma personal u organizada, para mejorar la gestión, monitoreo, seguimiento y evaluación de la gestión gubernamental.

Con ese espíritu, la Asociación Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), presenta los resultados del análisis de los avances del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco, en el área prioritaria de la Administración de la Justicia Laboral.

Nuestra finalidad es contribuir a generar transparencia pública, que se traduzca en condiciones de confianza y honestidad entre las instituciones del sistema de administración de justicia laboral y la ciudadanía.

Inicialmente compartimos la metodología para la recolección y análisis de la información, que comprendió evaluar la actuación de las instituciones responsables de implementar las recomendaciones del Libro Blanco, en el marco de la contraloría social.

Posteriormente se presentan los hallazgos de la investigación, siguiendo la estructura de los informes de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco elaborados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Es así que se ordena la información de acuerdo a los indicadores que miden avances

en la implementación de cada una de las recomendaciones contenidas en el Libro Blanco y que a su vez responden a los retos identificados.

Para el área que nos ocupa, se definieron dos retos: El primero es la necesidad de más recursos, capacidad técnica y formación para los tribunales laborales del país y, el segundo reto identificado es que las personas trabajadoras no son completamente conscientes de los diferentes procedimientos judiciales y administrativos que deben seguirse para proteger sus derechos.

Además, existe desconocimiento sobre las diferentes instituciones públicas responsables de la defensa de los derechos laborales, que brindan servicios gratuitos para la atención de asuntos laborales.

Con respecto a las recomendaciones a nivel regional, los informes presentan poca información, pero se optó por analizar la recomendación relacionada con la necesidad de realizar inversiones adicionales en los tribunales laborales, para capacitar a jueces, juezas y otro personal, así como fortalecer el equipo técnico, debido a su trascendencia.

A manera de conclusión se presentan algunas reflexiones finales con el objetivo de identificar los principales avances y retos que plantea el área de Administración de la Justicia Laboral y en este sentido, aportar en la búsqueda de soluciones a los obstáculos encontrados.



Metodología

Este proceso de contraloría social se ubica en el tipo denominado en curso. De tal forma que pretende evaluar monitorear y vigilar el desarrollo de las gestiones en desarrollo por las instancias responsables de la Administración de Justicia Laboral para implementar las recomendaciones del Libro Blanco, como un compromiso adquirido por el Estado salvadoreño.

Para realizar este proceso, se consideró las principales condiciones que se deben de observar para el ejercicio de la contraloría social: independencia política partidaria; transparencia; respeto de la gestión del funcionariado; responsabilidad y conciencia ciudadana; moderación y objetividad.

Tema a controlar: Administración de la Justicia Laboral.

Objetivo: Identificar los principales avances y retos en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco en el Área Prioritaria referente a la Administración de la Justicia Laboral.

Personas involucradas: Se identificó como informantes claves en el proceso a representantes de la sociedad civil e instituciones gubernamentales que han participado directamente en la

implementación de las recomendaciones del Libro Blanco o en su seguimiento, a través de los mecanismos creados en el marco del Proyecto de Verificación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Objeto de observación: La contraloría se realizó sobre la base de los informes de verificación de la implementación del Libro Blanco El Salvador, publicados por la OIT.

Análisis de la información recopilada: Para sistematizar la información contenida en los informes de verificación de la implementación del Libro Blanco, se usó matrices que permitieron visualizar la información presentada en cada periodo informado.

Los datos fueron ordenados por indicadores, con una visión cronológica y por tanto evolutiva del proceso. Al tener recopilada y ordenada la información, se comparó con las valoraciones proporcionadas por informantes claves, dando como resultado la identificación de avances y retos para cada uno de los indicadores.

Preparación del informe de contraloría. Finalmente se redactó el resumen que ahora se presenta a partir del análisis de los informes, revisión bibliográfica y documental, así como las entrevistas a informantes claves.



Análisis del proceso de implementación de las recomendaciones del Libro Blanco

Área prioritaria: Administración de la Justicia Laboral

RETO 1

En esta área problemática, El Salvador se plantea como primer reto la necesidad de más recursos, capacidad técnica y formación para los tribunales laborales del país; para dicho reto el Libro Blanco plantea como recomendaciones:

- *Establecer un programa permanente de creación de capacidades para agentes involucrados en la administración de justicia;*
- *Realizar un diagnóstico para evaluar la posibilidad de crear un mecanismo unificado de resolución alterna de conflictos;*
- *Evaluar la necesidad de crear más cortes laborales en las áreas de mayor concentración de trabajo.*

1.1 Establecer un programa permanente de creación de capacidades para agentes involucrados en la administración de justicia.

En reiteradas ocasiones se ha afirmado que se carece de formación especializada en materia laboral¹; esto está íntimamente vinculado con la ausencia dentro del plan de estudios del Consejo Nacional de la

Judicatura (CNJ), de “un área específica para preparar a los jueces y juezas que conocen en materia laboral [...] Incluso si se hace una lectura de datos estadísticos relevantes de las actividades de capacitación —en general— de esta institución, puede verse que de los 1,330 grupos atendidos por área temática durante el período 2002-2005, únicamente cerca del 1.5% fueron laborales”².

Se ha señalado con preocupación que “los esfuerzos que está realizando el CNJ son insuficientes para instruir a los jueces y las juezas y todo el personal operador de justicia que tiene conocimiento de las causas de índole laboral”³. Ejemplo de esta situación es no contar con una coordinación de área especializada en material laboral, por lo que es asumida por la coordinación de derecho social. Asimismo se detecta un bajo perfil del área laboral en la oferta de capacitaciones de la Escuela de Capacitación Judicial del CNJ.

En consecuencia, “las personas usuarias del sistema formal de justicia que conoce de casos laborales, no están recibiendo el mejor servicio técnico en materia de trabajo”⁴. Esta deficiencia en la formación de agentes involucrados en la administración de justicia, en la práctica se traduce en una aplicación de principios de derecho civil en procesos laborales, bajo la creencia que se trata de lo mismo⁵.

1 Ena Lilian Núñez Mancía. Acceso a la Justicia Laboral Nacional e Internacional: Retos y desafíos. El Salvador. Consultado el 1 de agosto en: <http://www.slideshare.net/josearmandoperez/acceso-a-la-justicia-laboral-retos-y-desafos>

2 Valencia, Astrid; Rubio, Sonia y otro. Obstáculos a la Justicia Laboral en Centroamérica y el Caribe: Estudio de Casos El Salvador. GMIES: El Salvador, diciembre 2007.

3 Ídem. Valencia, Astrid; Rubio, Sonia y otro. 2007.

4 Ídem. Valencia, Astrid; Rubio, Sonia y otro. 2007.

5 Ídem. Valencia, Astrid; Rubio, Sonia y otro. 2007. Pág. 82



De ahí que los esfuerzos que se han informado en materia de capacitación y formación a agentes involucrados en la administración de justicia laboral, que se registran en las tablas 1 y 2, son valorados como un “primer paso importante que contribuye a garantizar la capacitación que requieren los jueces y juezas con competencia en materia laboral”⁶, considerándolo como un paso para “generar

algunos espacios que conlleven a la búsqueda de esas capacidades en los aplicadores de Justicia⁷ e incluso se afirma que “es una de las cosas más efectivas que se tuvieron”⁸ en el marco de la implementación del Libro Blanco. No obstante, se señala que considerando el tiempo y los recursos invertidos en materia de capacitación “el avance no ha sido el requerido”⁹.

Tabla 1

Periodo	Actividad de capacitación	Participantes	Número de personas
2006	Eventos de capacitación sobre el Libro Blanco, derechos constitucionales, derecho del trabajo, el uso de la prueba en procesos laborales, la demanda y la contestación.	Magistradas y magistrados de la CSJ.	
2007	Curso sobre Normas Internacionales del Trabajo	Personal operador de justicia y asistentes del Órgano Judicial	20
	Recepción de la Prueba	Personal operador de justicia y Asistentes del Órgano Judicial	26
	Proyecto en Antigua (Guatemala) sobre las Normas Internacionales del Trabajo (NIT), para unificar criterios entre jueces y magistrados con el propósito de fortalecer la justicia laboral.	Magistrados/as Cooperación española	
	Oralidad en los procesos laborales	Escuela de Capacitación Judicial del Consejo Nacional de la Judicatura (CNJ)	
	6 actividades	Juezas, jueces y magistrados de lo Laboral y colaboradores(as) jurídicos de tribunales y de la Sala de lo Civil	250
Febrero 2008- julio 2008	Normas internacionales sobre trabajo seguro, seguridad social, horas de trabajo y salarios	Magistraturas, jueces, juezas de lo laboral, colaboradores jurídicos y funcionariado de Ministerio de Trabajo, Procuraduría General de la República y de universidades	82

6 Entrevista al Lic. Francisco Chicas, investigador y coordinador de la Unidad de Responsabilidad Social Empresarial, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES).

7 Marta Zaldaña, Secretaria General de Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES); y Consejal Propietaria del Consejo Superior del Trabajo.

8 Entrevista realizada a Roger Gutiérrez, representante de FEASIES.

9 Entrevista al Lic. Francisco Chicas.



	Técnicas para la fundamentación de resoluciones	38 Magistradas (os), jueces y juezas de lo laboral, colaboradores jurídicos y personal del Ministerio de Trabajo, Procuraduría General de la República y universidades	87
	Encuentro subregional para el fortalecimiento de los sistemas de asistencia legal gratuita y el mejoramiento del procedimiento laboral	2 Magistradas (os), jueces y juezas de lo laboral, colaboradores jurídicos y personal de Ministerio de Trabajo, Procuraduría General de la República y universidades	*
	Conciliación laboral	9 representantes del Ministerio de Trabajo, Procuraduría General de la República y universidades	*
	Técnicas de conciliación laboral.	25 Magistradas(os), jueces y juezas de lo laboral, colaboradores jurídicos y personal del MTPS, PGR y universidades	*
Agosto 2008- enero 2009	19 eventos. Se desarrollaron temas como propuesta sistematizada de capacitación judicial. Normas internacionales sobre el trabajo seguro, seguridad social, horas de trabajo y salarios; fortalecimiento de los sistemas de asistencia legal gratuita, técnicas de oralidad aplicadas al proceso laboral, fundamentación y argumentación jurídica de la sentencia en materia laboral; precedentes judiciales y su papel en la justicia laboral, fundamentación del recurso de casación civil y laboral, defensa pública y acceso a la justicia, resolución alterna de conflictos; gestión de audiencias en materia laboral; diplomado en relaciones laborales; y acoso laboral.	Personal del Organo Judicial, MTPS, PGR, organizaciones laborales entre otras.	978
Febrero 2009- julio 2009	53 sesiones sobre: disposiciones laborales en el tratado de libre comercio CAFTA-DR, jurisprudencia de casación sobre valoración de la prueba en materia laboral, principales instituciones del nuevo proceso civil y mercantil, innovaciones del código procesal civil y mercantil.	CNJ a través de la ECJ impartidos a funcionarios de los tribunales laborales y de competencia mixta de primera instancia y del Ministerio de Trabajo.	249



<p>Febrero 2009- julio 2009</p>	<p>9 eventos de capacitación en el tema laboral: ejecución de las sentencias en materia laboral, negociación colaborativa para personal del juzgado piloto en Santa Ana, intercambio profesional con abogados laboralistas de Santa Ana, técnicas de oralidad para el juzgado piloto de Santa Ana, negociación colaborativa para defensores públicos laborales, administración esbelta y mejora de proceso, técnicas de oralidad para abogados litigantes laborales de Santa Ana y DR-CAFTA y Derechos Fundamentales, intercambio de experiencias y capacitación en acceso a la justicia laboral.</p>	<p>Otras instituciones impartidas a funcionariado del órgano judicial, Ministerio de Trabajo, Procuraduría General de la República y organizaciones laborales.</p>	<p>180</p>
<p>Agosto 2009- enero 2010</p>	<p>12 eventos de capacitación en el tema laboral: aplicación supletoria del nuevo Código Procesal Civil y Mercantil en la justicia laboral, estrategias de litigación oral, Código Procesal Civil y el Código de Trabajo, fortalecimiento de la defensa laboral, análisis jurisprudencial y defensa.</p>	<p>Management Sciences for Development (MSD), organización ejecutora del proyecto "fortalecimiento de la justicia laboral CAFTA-DR". Impartido a funcionariado del Organo Judicial, MTPS, PGR, organizaciones de trabajadores entre otros.</p>	<p>214</p>
<p>Agosto 2009- enero 2010</p>	<p>Programa interno de capacitación complementario desarrollado mientras se implementa el programa permanente de capacitación Programa elaborado. La ejecución de dicho esfuerzo será financiado en parte con fondos del Banco Mundial a través del proyecto de modernización del Organo Judicial durante el periodo de verificación. La CSJ ha realizado gestiones de financiamiento para ejecutar el programa de capacitación propuesto por el estudio arriba mencionado.</p>	<p>La unidad técnica central de la Corte Suprema de Justicia. Dirigido a los funcionarios y personal técnico de los Tribunales laborales a nivel nacional.</p>	<p>No aplica</p>



Febrero 2010- julio 2010	Programa de capacitación para la modernización de tribunales de la jurisdicción laboral. Sobre sensibilización al cambio; trabajo en equipo; el nuevo modelo de despacho judicial y; la oralidad en el proceso laboral.	Sala de lo civil de la CSJ con fondos del Banco Mundial. Este programa cuya inversión asciende a \$ 15.000 se ejecutará de septiembre a noviembre de 2010, abarcará a 150 funcionarios.	No aplica
	Taller denominado "Influencia y aplicación de la normativa internacional en sede nacional".	CSJ con el apoyo de OIT/ Proyecto de verificación. Impartido a personal operador de justicia	32
Junio 2010	Taller de sensibilización sobre acceso a la justicia y derechos laborales de las mujeres.	Desarrollado por la Asociación de Desarrollo Comunitario Mujeres Transformando, con el auspicio de USAID/ PACT, en el cual participaron 4 jueces de lo laboral y 2 colaboradores jurídicos	6

* No es posible determinar el número de participantes

Fuente: elaboración propia con base a los informes de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco publicados a la fecha.

Como puede observarse en la tabla número 2, desde el informe de verificación correspondiente al periodo agosto 2007-enero 2008, se han venido registrando una serie de actividades con el objetivo de "Generar información completa, precisa y de alta calidad acerca de la necesidad existente entre los aplicadores del derecho laboral, sobre la capacitación en las normas nacionales e internacionales laborales", siendo los resultados esperados: "diagnóstico

de necesidades e identificación de vacíos en el área de capacitación sobre temática laboral del programa de derechos sociales de la Escuela de Capacitación Judicial del Consejo Nacional de la Judicatura", y "Propuesta de temas y metodología para capacitar, específicamente, a funcionarios judiciales, procuradores, funcionarios del Ministerio de Trabajo y abogados en el libre ejercicio de la profesión, en el área laboral"¹⁰.

10 Informe de Verificación de la implementación del Libro Blanco, El Salvador; periodo agosto 2007- enero 2008.



Tabla 2

Periodo	Actividades de investigación	Participantes	Estado de la consultoría
Agosto 2007- enero 2008	Diagnóstico de necesidades de capacitación.	La CSJ en coordinación con el MTPS y la Escuela de Capacitación Judicial del CNJ	Elaborados los términos de referencia
Febrero 2008- julio 2008	Cuestionario para determinar las necesidades de formación de los jueces y magistrados de los tribunales laborales.	La CSJ a través de la Sala de lo Civil.	Elaborado un cuestionario
	Diagnóstico de necesidades de oralidad	4 personas de MTPS, PGR y universidades	
Agosto 2008- enero 2009	Cuestionario para determinar las necesidades de formación de jueces y magistrados de los tribunales laborales.	La CSJ a través de la Sala de lo Civil	En proceso de revisión y rediseño para luego proceder a la compilación de la información correspondiente.
Febrero 2009- julio 2009	En lugar de rediseñar los formularios que habían elaborado para compilar datos sobre las necesidades de formación de jueces y magistrados de los tribunales laborales, retomaron los términos de referencia para el desarrollo de una consultoría sobre el diagnóstico de necesidades de capacitación para aplicadores de la legislación laboral.	La Corte a través de la Sala de lo Civil invitó al CNJ para implementar esta acción de forma conjunta.	El 27 de febrero de 2009 se aprobaron los TDR. Y se formalizó la solicitud de apoyo técnico y financiero por parte de OIT/proyecto verificación para llevar a cabo esta actividad.
Segundo semestre de 2009	Diagnóstico de necesidades de capacitación de los operadores de justicia laboral. Este comprende además una propuesta de programa permanente de capacitaciones. El documento preliminar fue presentado a la Corte Suprema de Justicia, CNJ y al Ministerio de Trabajo.	Con apoyo de OIT/PROYECTO VERIFICACION.	Finalizada la consultoría.
Junio 2010	Base de datos en la cual se identifica al personal que resuelve casos laborales en los tribunales civiles y mixtos. El propósito de este esfuerzo fue tomar un banco de datos del personal judicial que debe ser capacitado en los asuntos laborales a fin de avanzar en la especialización de la jurisdicción laboral.	Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia	Elaborada

Fuente: elaboración propia con base a los informes de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco publicados a la fecha.



Tabla 3

Periodo	Actividad realizada	Participantes	Estado actual de la actividad.
2006-2007	Elaboración del manual del conciliador, con el fin de brindar una guía práctica de las diferentes etapas de la conciliación y los procedimientos para agilizarla.		
2005-2008	51 jornadas de capacitación y establecimiento de criterios uniformes para la conciliación.	Destinadas a los conciliadores a nivel nacional, regional y departamental. Parte de estos procesos de formación ha sido la participación de 28 delegados en el programa de formación de competencias a nivel de diplomado impartido por la Universidad Tecnológica mencionado anteriormente.	
Desde el 16 de enero de 2008	Discusión sobre la posibilidad de establecer un mecanismo unificado de resolución alterna de conflictos, habiéndose llegado al acuerdo que la PGR, a petición del MTPS presentaría los avances que esa institución lleva sobre el diseño de una nueva normativa que conlleva la regulación de la mediación y la conciliación.	Corte Suprem de Justicia, Ministerio de Trabajo y Procuraduría General de la República	
Desde octubre de 2007.	Existe un anteproyecto que propone la unificación de criterios en materia de resolución alterna de conflictos denominado "Ley para la aplicación de métodos alternos de solución de conflictos y promoción de la paz".		Presentado por la PGR a la Asamblea Legislativa y se ha discutido en 10 sesiones de la comisión de legislación del congreso.
3 de diciembre de 2008	Ley orgánica de la PGR con la cual dicha institución queda facultada para tener un nuevo rol en materia de mediación y conciliación.	Procuraduría General de la República	Aprobada por Asamblea Legislativa.
	El anteproyecto de la "Ley para la aplicación de métodos alternos de solución de conflictos y promoción de la paz" continúa aun sin ser aprobado por la Asamblea Legislativa.	Procuraduría General de la República	Sigue en discusión en la Asamblea Legislativa.



agosto 2009- enero 2010	Solicitud de apoyo para evaluar la posibilidad de unificar el mecanismo de resolución alterna de conflictos laborales. En octubre se presentó un informe inicial en el que se elaboró una propuesta para desarrollar el estudio y la asistencia técnica a los jueces de lo laboral de San Salvador.	La CSJ, la PGR y el MTPS solicitaron apoyo a USAID	Estudio no se ha iniciado.
----------------------------	---	--	----------------------------

Fuente: elaboración propia con base a los informes de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco publicados a la fecha.

El Diagnóstico de necesidades e identificación de vacíos en el área de capacitación sobre temática laboral, “es un estudio sobre los procesos de formación actuales y las necesidades de capacitación requeridas. De tal forma que desarrolla una propuesta de programa de capacitación y las cartas metodológicas para cada necesidad de formación según la modalidad del programa (formación básica, formación complementaria y actividades sobre áreas críticas (orientadas al tratamiento de los problemas emergentes del trabajo de las y los capacitandos, cuando se estiman generalizados o su resolución es trascendental para el desarrollo personal o institucional)¹¹”.

Según información recabada en el presente estudio, la propuesta de capacitación presentada al CNJ retoma al menos tres elementos necesarios para superar algunos de los obstáculos que enfrentan las personas trabajadoras en su búsqueda de justicia laboral: contribuiría a superar el enfoque civilista aplicado al derecho laboral al abordar la especialización del mismo, ya que el diagnóstico había constatado el peso civilista que hay en las sentencias, y por tanto, la necesidad de rescatar los principios del derecho laboral. La propuesta además

incluye el enfoque de género y el análisis de otros factores de discriminación.

También propone elementos novedosos con el objetivo de provocar en jueces y juezas, una reflexión sobre el tipo de conflictos que busca resolver el derecho laboral. Sugiere “que se pongan en los pies de la persona trabajadora para que entiendan que no están atendiendo algo meramente civil, sino que de por medio hay personas con una historia difícil”, esto se pretende lograr a través de la formación sobre victimología¹². Con esta se espera lograr la sensibilización del personal, de tal forma que asuma su rol como servidor público y comprenda que debe a las personas trabajadoras, su labor de hacer expeditos los tramites, brindando una atención con calidez¹³.

La propuesta de formación sugiere que el Consejo Nacional de la Judicatura, a través de su Escuela de Capacitación Judicial, se apropie y sostenga un programa permanente de capacitación. El estudio advierte que los centros de estudios superiores son las entidades que tienen a cargo la responsabilidad de implementar planes de estudio adecuados que aseguren la formación profesional integral de los y las educandos. En la práctica se advierte

¹¹ Entrevista a Lic. Erick Ezequiel López Barahona, colaborador jurídico de la Sala de lo Civil y referente en el seguimiento del Libro Blanco.

¹² Entrevista al Lic. Francisco Chicas, de GMIES.

¹³ Marta Zaldaña.



la necesidad de corregir deficiencias por todos los medios posibles. En el caso de los actores involucrados en la impartición de la justicia laboral, la Escuela de Capacitación Judicial es una importante herramienta para la preparación de sujetos laborales que respondan a las expectativas que la realidad plantea [...].

La temática parte de la importancia del estudio del derecho constitucional desde la perspectiva laboral, así como algunos temas básicos relativos a los principios del derecho procesal del trabajo, convenios internacionales, derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como las habilidades sociales requeridas en el personal operador del sistema de justicia laboral en relación a la sensibilización y empatía con el público usuario de las instituciones pertinentes; entre otros temas.

Plantea que el programa se dirija a jueces y juezas con competencia laboral a nivel nacional, incluyendo al personal colaborador del área de sustanciación y secretarías de actuación. Además se considera la participación del funcionariado de la Procuraduría General de la República (PGR) y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS).

En palabras del Lic. Erick López, colaborador jurídico de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, el documento también sugiere la inclusión de la sociedad civil, por ejemplo, directivas sindicales; recomienda que quienes capaciten sean verdaderos especialistas de la materia que imparten. Queda claro que el programa se dirige exclusivamente a operadores del sistema de justicia laboral, con la intención de redimensionar la especialidad de la materia”.

Francisco Chicas, representante del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, informa que dicha organización “trabajó sobre

la propuesta de diagnóstico de necesidades de formación en el año 2008, período en el cual se realizaron los primeros diálogos con el Consejo Nacional de la Judicatura (CNJ)”, denotando gran preocupación por la retardación en la implementación de la propuesta de capacitación. Afirma que desde esa fecha, se encuentra lista para su ejecución, habiendo sido previamente consultada, revisada y validada por el Consejo Nacional de la Judicatura, la Corte Suprema de Justicia, la Procuraduría General de la República e incluso el Ministerio de Trabajo.

Se explica que este retraso en la implementación se debe a que “el diagnóstico se trató de validar con el pleno del CNJ que finaliza su período en 2010; no obstante el Consejo se encontraba inmerso en elecciones de Consejales y la Presidencia. De hecho se suspendió el proceso a la espera de la conformación del nuevo Pleno, posteriormente por solicitud de audiencia de la Magistrada Mirna Antonieta Perla Jiménez, de la Sala de lo Civil, se presentó la propuesta del Programa Permanente de Capacitaciones en Materia Laboral en diciembre de 2010 al nuevo pleno del Consejo. El resultado de la audiencia fue positivo, en tanto que el Presidente, las y los Consejales presentes, advirtieron la importancia de la propuesta y la necesidad de implementarse¹⁴.

Las instituciones que participaron en dicha reunión reconocieron “que la capacidad actual de la Escuela de Capacitación Judicial debe ampliarse; de ahí que un punto estratégico es la especialización, con la intención de que el personal operador sea capacitado por profesionales en la materia. De más estaría capacitar por capacitar, como ha sucedido en algunos casos en los que algunos programas de apoyo han contratado penalistas para capacitar en temas laborales a jueces de trabajo, por ejemplo”, afirmó el Lic. Erick Ezequiel López Barahona.

14 Entrevista a Lic. Erick Ezequiel López Barahona.



En este sentido, “se ha identificado que para potenciar las capacidades del funcionariado así como a personas de la sociedad civil involucradas en el tema, es preciso que el equipo de capacitadores cumpla con un perfil tanto en la parte cognoscitiva como en la parte de sensibilización. Esta observación produce la idea de crear un programa de formación de formadores; para tal efecto, la Organización Internacional del Trabajo dispuso apoyar ese programa de formación, considerando tres temas: en relación a la importancia o la incidencia de la normativa internacional en materia de trabajo, denominada *Redimensionamiento del Derecho Laboral Internacional*; otro es un tema específico y novedoso porque no se ha trabajado hasta el momento en ello, denominado *Victimología en materia laboral*; seguidamente un programa relacionado con pedagogía para instructores¹⁵.

En esa línea, con el apoyo del Proyecto de Verificación y GMIES, se ejecutó el primer curso en Derecho Laboral Internacional, con la participación de operadores identificados por las instituciones participantes”¹⁶.

Roger Gutiérrez concluye que el reto es garantizar la institucionalización de los múltiples esfuerzos iniciados en materia de capacitación, que a la fecha son dispersos; en su lugar, se busca que “se conviertan en algo más permanente, sistematizado y articulado entre las distintas instituciones estatales, dotado de presupuesto para que el funcionariado y personal capacitado en estos procesos se vaya insertando en los distintos juzgados o en las distintas instancias, dando

como resultado [de su actuación] transparencia y celeridad en los procesos laborales”.

Reflexiona que es importante no perder de vista que las organizaciones sindicales también son agentes involucrados en la administración de justicia, y por tanto, es necesario que se les incluya dentro del programa permanente de creación de capacidades, con el objetivo de garantizar que la parte trabajadora logre “entender la dinámica del sistema jurídico y pueda utilizarlo mejor y con claridad”, para fortalecer sus capacidades de incidencia.

1.2 Realizar un diagnóstico para evaluar la posibilidad de crear un mecanismo unificado de resolución alterna de conflictos.

Con respecto al indicador relativo al número de casos atendidos por medio de mecanismos de resolución alterna de conflictos y número de casos resueltos, puede observarse en las tablas número 4 a 7, que no es posible hacer un análisis comparativo de todos los períodos informados, ya que los datos proporcionados hacen referencia a distintos mecanismos, por ejemplo conciliación en sede administrativa (Ministerio de Trabajo y Procuraduría General de la República) y conciliación en sede judicial; además, las fuentes utilizadas en la información brindada por el Ministerio de Trabajo fue tomada de fuentes diferentes.

Con respecto al número de funcionarios profesionales dedicados a la resolución alterna de conflictos no se reporta ningún dato, ni se identifican acciones para este indicador en ninguno de los informes de verificación publicados a la fecha.

15 La propuesta anterior considera la identificación de los funcionarios participantes del proceso de formación de formadores. La dinámica seguida, consistió en una nota enviada conjuntamente por el CNJ y la OIT a la CSJ, PGR y MTPS, con el fin de que cada institución identificara ocho personas con el perfil indicado por la ECJ, para someterse al programa, y dependiendo de los resultados, optar al banco de capacitadores de la Escuela, para convertirse en capacitadores del Programa de capacitación permanente.

16 Entrevista a Lic. Erick Ezequiel López Barahona.



Tabla 4

Resumen de la información presentada en los informes de verificación con respecto al indicador:
Número de casos atendidos por medio de RAC y número de casos resueltos.

Periodo	Actividad realizada
Agosto 2007- Enero 2008	El Organismo Judicial no cuenta con un sistema de RAC y la información sobre la conciliación a nivel del MTPS se reportó en el indicador 2.9 (el indicador 2.9. establece: Número de solicitudes individual y colectiva y número de casos resueltos en MTPS).
Agosto 2008- enero 2009	Ver información del indicador 2.11 sobre los casos de conciliación que contaron con la intervención de la PGR. No se cuenta con datos sobre los otros procesos judiciales en materia laboral que fueron resueltos mediante la conciliación.
F e b r e r o 2009- julio 2009	El porcentaje de juicios conciliatorios en que hubo acuerdo fue del 13% en promedio para los 4 años y tomando en cuenta todos los juzgados. El porcentaje difiere significativamente entre los juzgados de competencia única y mixta. El porcentaje promedio de acuerdos conciliatorios alcanzados en los juzgados de competencia mixta entre 2005-2008 fue de 21.6% lo que supera en más del doble al que se obtuvo en los juzgados de competencia única (9.5%) para todo el periodo.
Agosto 2009- enero 2010	Reporta información sobre conciliación en sede judicial (ver tabla 7)
Febrero 2010- julio 2010	Reporta información sobre conciliación en sede judicial (ver tabla 7)

Fuente: elaboración propia con base a los informes de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco publicados hasta la fecha.

Tabla 5

Casos de conciliación tramitados en el Ministerio de Trabajo. Información tomada de memorias anuales de labores del MTPS.

Conflictos o diferencias laborales individuales	Junio 05- mayo 06	Junio 06 - mayo 07	Agosto - diciembre 2007
Solicitudes recibidas	2967	3325	2879
Conciliadas	980	1158	1079
Porcentaje de efectividad	33%	35%	37%
Tramites de multa	570	529	392
Porcentaje de sanción	19%	16%	19%
Sin conciliar	1103	1340	1029
Contestación por concepto de prestaciones laborales en dólares	725,669	796,250	1,726,553.05

Fuente: elaboración propia con base a los informes de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco publicados hasta la fecha.

Tabla 6

Número de conciliaciones individuales tramitadas por el MTPS

Conflictos laborales individuales	2006	2007	2008
Solicitudes atendidas	4462	5601	6157
Conciliadas	1799	2246	2398
Porcentaje de efectividad	40.3%	40.1%	38.9%
Sin conciliar	2173	2628	2912
Desistidas	490	727	847
Conciliación por concepto de prestaciones laborales en dólares	\$747,783	1,024,834	978,976

Fuente: elaboración propia con base a los informes de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco publicados hasta la fecha.



Tabla 7:

Año	Acuerdos conciliatorios dictados en los juzgados de primera instancia									
	Juzgados con competencia única					Juzgados con competencia mixta				
	Total	No acuerdo	%	acuerdo	%	Total	No acuerdo	%	acuerdo	%
2005	3897	3578	91,8	319	8,2	1112	871	78,3	241	21,7
2006	2820	2618	92,8	202	7,2	1202	950	79,0	252	21,0
2007	2165	1944	89,8	221	10,2	1186	933	78,7	253	21,3
2008	1746	1474	84,4	272	15,6	1285	1006	78,4	279	21,7
2009	1638	1301	79,4	337	20,6	988	717	72,5	271	27,4
2010	1248	932	74,7	316	25,3	200	151	75,5	49	24,5

Fuente: Informes de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco del período febrero 2010 a julio 2010.

En la tabla número 6, se puede observar que el porcentaje de efectividad del mecanismo de conciliación en sede administrativa, es menor del 50% y denota un decrecimiento entre el año 2007 y 2008 de 1.2%.

Lo anterior es sensible en términos económicos, ya que de 2007 a 2008 se recuperó en concepto de prestaciones laborales US\$ 45,858. Por su parte, en sede judicial, los estudios internos de efectividad de la conciliación advierten que en 2007, la efectividad de las conciliaciones laborales rondaba entre el 8% y 12%. A medida que el tema se fue tratando la cifra fue creciendo, lo cual se determina de los informes estadísticos judiciales que se le entregan al Proyecto de Verificación de la OIT y que se reportan en el Libro Blanco: en 2005 el porcentaje de efectividad se encontraba en el 8.2% luego en los siguientes años creció a 10.2%, seguido de un 15.6%, hasta el 20.6% de efectividad, en los juzgados de competencia única o sea los laborales¹⁷.

Sin embargo, es importante señalar que no se brinda información sobre el total de montos reclamados, lo cual dificulta el análisis sobre la efectividad de la conciliación; se dificulta determinar si los montos informados corresponden al 100% de lo reclamado, o si los

acuerdos pactados entre la parte empleadora y la trabajadora están por debajo del monto total.

Algunos mecanismos de Resolución Alternativa de Conflictos están contemplados en el artículo 38 inciso 11 de la Constitución de la República. Esta establece que “el Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo”. Sin embargo una de las grandes preocupaciones alrededor de este tema, “es el hecho que en la fase conciliatoria -tanto en la vía administrativa como en la judicial- se negocia con los derechos adquiridos del trabajador y la trabajadora”. Incluso “en ocasiones las mismas instituciones, al momento de realizar conciliaciones, negocian porcentajes de las indemnizaciones que por ley le corresponde al personal trabajador¹⁸; por ejemplo, en sede administrativa, “el papel de las y los conciliadores muchas veces se reduce a elaborar un acta, en la cual, en la mayoría de casos, no se plasman las violaciones que se están cometiendo, ni hacen reflexionar al representante patronal o al empleador, que no se pueden negociar los derechos laborales.

Entonces desde esa perspectiva muchas veces toman el rol de convencer para que las personas negocien sus derechos bajo

17 Entrevista a Lic. Erick Ezequiel López Barahona.
 18 Óp. cit. Valencia, Astrid; Rubio, Sonia y otro. 2007.



el argumento que el proceso judicial es muy tardado”¹⁹. Dicha práctica contradice la disposición del Código de Trabajo que establece que “la conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes” y el principio constitucional, de irrenunciabilidad de los derechos consagrados a favor de los trabajadores²⁰.

En este orden, se afirma que “en algunos juzgados de lo laboral existe el criterio que un arreglo por el 50% del monto reclamado por la parte trabajadora, significa ganancia para ambas partes”; “este tipo de criterios son insanos porque van en detrimento de conquistas de la clase trabajadora”, según representantes sindicales ²¹.

No obstante reconocer que la conciliación podría tener ciertos beneficios como la descongestión y la celeridad de los procesos en los despachos judiciales, también se tienen algunas reservas con respecto a este método alternativo de solucionar los conflictos debido a su “poca funcionalidad práctica”, que la convierte en procedimiento estéril y de mera formalidad, situación que está relacionada con los obstáculos que se detectan en su aplicación²², por ejemplo:

* La comparecencia únicamente del representante legal a las audiencias conciliatorias, puede traducirse en un “detonante de la ineffectividad, ya que si una de las partes se presenta a la audiencia con una posición cerrada a ofrecer arreglos, los resultados son negativos sin importar el grado de preparación que pueda tener el juzgador en la temática de conciliación. Para que se instale una audiencia de conciliación efectiva, es necesario que el principio de autonomía de voluntad se materialice y para ello

se requiere que las personas tengan la libertad de disponer”²³.

- * En sede judicial, además se ha identificado que para que transcurra la audiencia conciliatoria tienen que pasar en promedio tres meses desde que se interpone la demanda.
- * En la mayoría de casos, la parte patronal no asiste a las audiencias conciliatorias.
- * Frecuentemente en las audiencias conciliatorias suele incluirse en la negociación una serie de pretensiones, tales como la indemnización, horas extras, salarios, vacaciones, aguinaldo, seguridad social, etc. Pese a ser distintos derechos los que se han violado y no ser materia de conciliación, en palabras de representantes de FEASIES.

Agregan con respecto al anteproyecto de la “Ley para la aplicación de métodos alternos de solución de conflictos y promoción de la paz”, pendiente de ser aprobado por la Asamblea Legislativa, que no se cuenta con mucha información incluso en el seno del Consejo Nacional del Trabajo; en este sentido, se afirma, que no “se han abierto espacios de consulta, sino que ha sido algo muy cerrado. Se presentó a la Asamblea y se desconoce el estado actual del proceso porque no se ha convocado a organizaciones sindicales ni a las instancias tripartitas para hacer la consulta pertinente”.

No existe consenso con respecto a la necesidad de contar con un mecanismo unificado de resolución alterna de conflicto, ya que “no hay ningún pronunciamiento o posicionamiento de ninguna institución que indique la tendencia a unificación, solo el diagnóstico podría indicar dicha factibilidad, que lógicamente sería valorada por cada institución para determinar su procedencia”²⁴.

Por una parte se plantea que podría ser útil un instrumento que rijan algunos parámetros

19 Marta Zaldaña.

20 Óp. cit. Valencia, Astrid; Rubio, Sonia y otro. 2007.

21 Entrevista a Marta Zaldaña.

22 Óp. cit. Valencia, Astrid; Rubio, Sonia y otro. 2007.

23 Entrevista a Lic. Erick Ezequiel López Barahona.

24 Entrevista a Lic. Erick Ezequiel López Barahona.



para las homologaciones de los mecanismos existentes; sin embargo se señala que la principal dificultad tiene que ver con criterios personales, los cuales no pueden ser fácilmente homologados²⁵. Por otra parte, se cuestiona su viabilidad al plantear, que los procesos en sede administrativa y judicial son distintos.

1.3 Evaluar la necesidad de crear más cortes laborales en las áreas de mayor concentración de trabajo.

Con el apoyo del Banco Mundial, la Corte Suprema de Justicia cuenta con el resultado de una consultoría denominada mapa judicial, en el cual se propone realizar una redistribución territorial de los tribunales que actualmente operan en el país, incluyendo aquellos con competencia en materia laboral.

Además se presentó el “Diagnóstico de necesidades de la jurisdicción laboral”, realizado por la dirección de planificación institucional con el apoyo de la Sala de lo Civil. En dicho diagnóstico se visualizaron las necesidades que presenta la jurisdicción laboral a nivel nacional; entre las principales recomendaciones están: reorganización; capacitación continua a colaboradores jurídicos; implementación de sistemas informáticos; dotar de internet a los tribunales laborales; creación de juzgados especializados en Santa Tecla (pluripersonal), Zacatecoluca, Usulután y la Unión; identificar recursos de la cooperación internacional; dotar de recursos a los tribunales e implementar el nuevo modelo de gestión.

Como resultado de dicho diagnóstico, la Corte Suprema de Justicia formuló un plan para ejecutar las recomendaciones. En el presupuesto de 2010 se aprobó la creación de un juzgado especializado en materia laboral en Soyapango y la reorganización del Juzgado de lo laboral de Santa Tecla. En diciembre de 2009, como resultado del plan estratégico de

la Corte, fueron trasladados al nuevo centro judicial integrado de derecho privado y social, los cinco tribunales laborales de San Salvador así como tribunales de otras materias.

Se realizó una consultoría para evaluar el sistema de estadísticas laborales del poder judicial y generar algunas estadísticas básicas relativas a la mora judicial en esta materia. Como resultado, se presentó el informe de consultoría “Los Tribunales Laborales competentes en materia laboral de El Salvador, período 2005-2008”.

Ante la entrada en vigencia del nuevo Código Procesal Civil y Mercantil, se modificaron competencias de los tribunales a nivel nacional, a través de la emisión del decreto legislativo 372²⁶.

Conforme al Artículo 14 de dicho decreto, los juzgados con competencia mixta que conocen materia laboral, dejaron de conocer de los asuntos de inquilinato, civil y mercantil, para convertirse en juzgados laborales. Sin embargo, el decreto señala que continuarán conociendo de los procesos que se encuentren en trámite en las otras materias, a la fecha de entrada en vigencia del Código de Procedimientos Civiles y Mercantiles, hasta su completa finalización.

Con respecto al indicador relativo al número de jueces dedicados a atender y resolver exclusivamente procesos laborales (ver Tabla número 8) se valora la importancia de los resultados obtenidos de los diagnósticos realizados por la Corte Suprema de Justicia, sobre la necesidad de contar con más cortes laborales.

Al respecto, se identificó al juzgado de lo laboral de Santa Tecla, como uno de los tribunales con mayores índices de mora judicial. Se espera que con estos esfuerzos, se logre en la práctica acercar la justicia a la población y para ello, se considera necesario

25 Entrevista a Marta Zaldaña.

26 Publicado en el Diario Oficial N° 100, Tomo N°387, de fecha 31 de mayo de 2010



identificar aquellas áreas de alto grado de concentración de trabajadoras y trabajadores, a fin de ubicar un juzgado en estas zonas²⁷.

Se señala que la gran deuda pendiente es la carga laboral, sobre todo con aquellos tribunales que siguen siendo mixtos, por ejemplo el Juzgado de lo Laboral de Santa Tecla que en teoría es especializado, pero

sigue conociendo de otras materias²⁸. Esto se relaciona con el incumplimiento al mandato constitucional que establece la jurisdicción laboral especial²⁹, ya que en la práctica no se ha creado la “infraestructura necesaria para que haya juzgados especiales en todo el territorio del Estado”; esto queda evidenciado en la tabla número 8.

Tabla 8
Número de Cortes Laborales

Agosto 2007- Enero 2008	Febrero 2008- julio 2008	Agosto 2008- enero 2009	Febrero 2009- julio 2009*	Agosto 2009- enero 2010	Febrero 2010- julio 2010
9 juzgados laborales: 5 en San Salvador 1 en Santa Ana, 1 en Sonsonate, 1 en Nueva San Salvador 1 en San Miguel.	9 juzgados laborales: 5 en San Salvador 1 en Santa Ana, 1 en Sonsonate, 1 en Nueva San Salvador 1 en San Miguel.	9 juzgados laborales: 5 en San Salvador 1 en Santa Ana, 1 en Sonsonate, 1 en Nueva San Salvador 1 en San Miguel.	9 juzgados de lo laboral	9 juzgados de lo laboral	Con la promulgación del decreto legislativo número 372, el número de jueces que ocupan plazas ordinarias en los juzgados de competencia única en materia laboral pasó de 5 a 9 juzgados de primera instancia.
20 juzgados de primera instancia y 12 juzgados civiles con competencia en materia laboral.	20 juzgados de primera instancia y 12 juzgados civiles con competencia en materia laboral.	20 juzgados de primera instancia y 12 juzgados civiles con competencia en materia laboral.	21 juzgados de primera instancia 13 juzgados de lo civil	21 juzgados de primera instancia 13 juzgados de lo civil.	
2 Cámaras de lo laboral para conocer en segunda instancia.	2 Cámaras de lo laboral para conocer en segunda instancia.	2 Cámaras de lo laboral para conocer en segunda instancia.	2 Cámaras de lo laboral de competencia única	2 Cámaras de lo laboral de competencia única 3 de competencia mixta	2 Cámaras de lo laboral de competencia única 3 de competencia mixta
			La Sala de lo Civil de la CSJ conoce de casación en material laboral.	La Sala de lo Civil de la CSJ conoce de casación en material laboral	La Sala de lo Civil de la CSJ conoce de casación en material laboral

27 Entrevista Marta Zaldaña.

28 Entrevista al Lic. Francisco Chicas.

29 Artículo 49. Constitución de la República de El Salvador.



		En 2005 el número de habitantes que una oficina de primera instancia competente en materia laboral le correspondía atender era de 159,849 habitantes, mientras que en 2009 pasó a 170,676.	En 2005 el número de habitantes que una oficina de primera instancia competente en materia laboral le correspondía atender era de 159,849 habitantes, mientras que en 2009 pasó a 170,676	
--	--	--	---	--

* Cabe mencionar que a partir de este período, a pesar que el informe establece que “los juzgados con competencia en materia laboral no han sufrido ninguna modificación en relación a su número”, introduce un cambio en los datos que reporta con respecto a lo informado en los períodos anteriores.

“La falta de especialidad y la alta concentración de competencias en un mismo tribunal podrían verse en algún momento como factores de incidencia en la agilidad de los juicios”, según el Lic. López; en este sentido, se han señalado diversas implicaciones negativas que resultan del conocimiento de varias materias por un mismo tribunal, tales como: excesiva carga de trabajo³⁰; dificultad para especializarse en materia laboral, ya que es imposible capacitar en todas las áreas a profundidad; manejo de diversos cuerpos normativos que provoca en varias ocasiones la pérdida de la naturaleza del derecho laboral; aplicación de principios del derecho civil en la resolución de los casos; relegar la resolución de los casos laborales a un segundo o último lugar y

en ocasiones representa un obstáculo o carga para los o las juzgadoras³¹.

“En términos porcentuales, la Ley Orgánica Judicial dispone que únicamente el 24% de tribunales sea especializado, y por tanto conozcan exclusivamente en materia laboral; mientras que el 76% restante sean tribunales civiles o mixtos con conocimiento de juicios laborales. Por ello, la necesidad de la especialización a manera de suprimir la competencia laboral a los juzgados civiles y mixtos, y crear para tal efecto, tribunales laborales especiales en los departamentos del país donde no lo hayan. Asimismo, la creación de la Sala de lo Social con conocimiento privativo en casación laboral y de familia”, afirma el Lic. López.

30 Los “juzgados de primera instancia (21) que conocen asuntos civiles, mercantiles, inquilinato, penales y laborales, atendiendo casos con cinco normativas básicas diferentes (Código Procesal Penal derogado, Código Procesal Penal vigente, Código de Procedimientos Civiles, Código Procesal Civil y Mercantil y Código de Trabajo), lo que supone el señalamiento de audiencias penales, civiles y laborales, además del trabajo de sustanciación, dictado de sentencias y seguimiento de ejecución. La misma situación, se señala de los juzgados civiles (10) que conocen asuntos civiles, mercantiles, menor cuantía, inquilinato y laborales. Tomado de entrevista realizada al Lic. Erick Ezequiel López Barahona.

31 Óp. cit. Ena Lilian Núñez Mancía.



El estudio “Hacia la Sala de lo Social”, profundiza sobre la importancia de cumplir el mandato del Artículo 49 de la Constitución, de establecer una jurisdicción laboral especializada con énfasis en la creación de un tribunal casacional con competencia exclusiva en materia laboral y familia. En consecuencia, se advierte que existen estudios que permitirían justificar el ideario constitucional de establecer tribunales laborales especiales. La propuesta recae en la consideración de abrir juzgados laborales en cada Departamento del país. En ese sentido, la modernización de la justicia laboral es integral, implementar un proceso de formación laboral especializado, se complementaría con la apertura de juzgados laborales especiales a nivel nacional, con la consecuente obligación de nombrar jueces y juezas laborales también especializados; además de la creación de una Sala de lo Social como referente institucional del tema laboral”³².

En el informe correspondiente al período agosto 2007- enero 2008, se presenta un cuadro sobre sentencias definitivas dictadas entre 2005 y octubre de 2007; en este informe se concluye que “la reducción de procesos durante 2005 (16,821 a 12,000 casos) y durante el año 2006 (de 12,000 a 5,975 casos) se explica en parte, según funcionarios del Poder Judicial, por la alta cantidad de casos que son desistidos. Por ejemplo en los 5 juzgados de lo laboral de San Salvador, de los 3,164 casos egresados, el 49% fueron desistidos (1,558), mientras que el 8% fueron conciliados, solamente un 43% recibió una asistencia judicial. Otra explicación podría ser la reducción de la mora judicial, el apoyo que reciben los jueces por parte de auxiliares y la mayor capacitación que se está proporcionando a los operadores de justicia en materia laboral.

A esa fecha no se disponía de información sobre la duración promedio de los juicios

laborales. La Corte Suprema de Justicia y la Procuraduría General de la República refieren que sigue existiendo mora judicial en la ejecución de las sentencias, con especial incidencia en las ejecuciones contra órganos públicos por la dificultad de presupuestar las cantidades económicas necesarias para hacer frente a los fallos judiciales”³³.

El informe correspondiente a febrero 2009- julio 2009, presenta a su vez, un cuadro sobre el número de sentencias dictadas en materia laboral por los juzgados de competencia única y duración promedio 2008. Hace mención dicho informe que “pese a que la unidad de información y estadística no ha puesto en práctica un formulario para recolectar la información sobre la duración de los procesos laborales, con el apoyo de la OIT/PROYECTO VERIFICACION se realizó una consultoría que permitió obtener la duración de los casos fallados con sentencia durante el año 2008 por los 5 juzgados de trabajo ubicados en la capital, con base a un formulario que remiten estas oficinas al Ministerio de Trabajo que reporta los juicios laborales planteados y resueltos en el mes”³⁴.

Dicha consultoría demostró que “para el conjunto de los 5 juzgados, la duración promedio fue de 6 meses y una semana. La diferencia existente entre el juzgado quinto y los otros 4 juzgados de la capital es destacable pues la duración promedio fue de 13 meses y 2 semanas; mientras que en los restantes, el valor de esta variable no sobrepasó los 6 meses; merece resaltar el juzgado segundo con una duración de 2 meses y 3 semanas. Al clasificar los 1,138 expedientes que formaron parte de la mencionada consultoría según diferentes categorías de duración, se tiene que en el 72% de los casos la sentencia de primera instancia se dictó en un tiempo máximo de 6 meses después de haberse presentado la demanda, mientras que en 37 expedientes (3.3%) esta resolución llegó después de 2 años o más de

32 Entrevista a Lic. Erick Ezequiel López Barahona.

33 Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco correspondiente al periodo agosto 2007 a enero 2008.

34 Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco correspondiente al periodo febrero 2009 a julio 2009.



iniciado el proceso correspondiente, 28 de estos casos llegaron al juzgado quinto”³⁵.

En el mismo sentido, se afirma que en “los juicios que continúan su curso procesal normal hasta dictarse sentencia se advierte de las estadísticas judiciales que en el año 2009, la tasa de pendencia³⁶ de los tribunales con competencia laboral -especiales y mixtos- fue del 41.1%, mientras que en 2010 esta tasa fue del 38.8%.

La tasa de congestión³⁷ en 2009 fue del 1.9% y en 2010 fue del 1.7%. Existe, por tanto, una tendencia en la reducción de procesos en mora. Vale mencionar que estas estadísticas podrían ser más satisfactorias, pero en alguna medida son afectadas por los tribunales mixtos y por el caso particular del Juzgado de lo Laboral de Santa Tecla”³⁸.

Esta información contrasta claramente con la presentada en un estudio elaborado por el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, en el cual “al analizar los casos judiciales en primera instancia de los juicios originados en el caso Hermosa Manufacturing, el tiempo promedio para tramitar un proceso desde la interposición de la demanda hasta que el juzgado emite una sentencia es de 277 días o, en otros términos, nueve meses y una semana”. Agrega el mismo estudio que “otro elemento relacionado con el tiempo es que el período abarcado desde la interposición de la demanda hasta la declaratoria de cosa juzgada, es decir, hasta que la resolución fue inamovible, pasaron en promedio 365 días”³⁹.

Se ha llegado a afirmar que existe una crisis de crecimiento de los conflictos, señalando

como posibles causas la existencia de nuevas y mayores controversias laborales, ya que el derecho procesal del trabajo ha enfrentado en los últimos tiempos un fenómeno de crecimiento que implica una evolución en el número de causas.

Esto debido en primer lugar al “reconocimiento de la condición laboral de los funcionarios y servidores del Estado que condujo a incrementar la interposición de demandas ante los tribunales de primera instancia en casos contra las instituciones autónomas, y en las cámaras de lo laboral de San Salvador, en los juicios contra el Estado y la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, que desde enero de 2007 le atribuyó competencia a los jueces que conocen en materia laboral para los procesos de despido y de nulidad de despido de empleados municipales”.

Asimismo se señala como causas de esta crisis de crecimiento: el incremento poblacional, el desarrollo comercial e industrial y la falta de condiciones óptimas en muchos tribunales para funcionar⁴⁰.

El tema de la mora judicial en materia laboral, es de los más preocupantes en el sector sindical, “porque un día más que demore el proceso es en detrimento de los derechos de la persona trabajadora”⁴¹. Para la representante de este sector, ya sea que los procesos tengan una duración de seis o de 12 meses siempre habría mora judicial, y por tanto, no podría hablarse de acceso a justicia laboral, ya que haciendo una interpretación teleológica del artículo 420 del Código de Trabajo, los procesos laborales no deberían exceder de 35 días⁴².

35 Idem. Pág. 93.

36 La tasa de pendencia indica el porcentaje de expedientes que están a la espera de ser tramitados y aquellos en los que se ha iniciado el trámite pero que no han logrado terminarse.

37 La tasa de congestión determina el grado de saturación o retraso existente.

38 Entrevista a Lic. Erick Ezequiel López Barahona.

39 Óp. cit. Valencia, Astrid; Rubio, Sonia y otro. 2007.

40 Óp. cit. Ena Lilian Núñez Mancía.

41 Entrevista a Marta Zaldaña.

42 Óp. cit. Valencia, Astrid; Rubio, Sonia y otro. 2007.



Tabla 9
Número de casos entrados, terminados y en trámite de concluir el año periodo enero 2005 - junio 2010

Instancia y competencia	2005			2006			2007			2008			2009			2010		
	casos entrados	Casos terminados	activos al final del periodo	casos entrados	Casos terminados	activos al final del periodo	casos entrados	Casos terminados	activos al final del periodo	casos entrados	Casos terminados	activos al final del periodo	casos entrados	Casos terminados	activos al final del periodo	casos entrados	Casos terminados	activos al final del periodo
primera instancia																		
Competencia única*	4362	7498	6012	2459	6990	2873	2521	3436	1958	3049	2836	1429	5102	5103	1673	2744	2446	2070
Competencia mixta**	2349	3964	5920	2384	3813	4846	2180	3004	4061	2627	1951	4227	3671	2708	5193	1375	1526	5172
total	6711	11462	11932	4843	10803	7719	4701	6440	6019	5676	4787	5656	8773	7811	6866	4119	3972	7242
Segunda instancia																		
Cámaras de competencia única	769	759	81	906	833	154	894	826	222	905	897	241	1089	1107	83	400	446	58
Cámaras de competencia mixta	115	104	27	125	121	31	111	107	35	105	103	37	169	150	33	154	107	80
total	884	863	108	1031	954	185	1005	933	257	1010	1000	278	1258	1257	116	554	553	138
Sala de lo Civil																		
Recursos de casación	80	79	44	38	36	46	69	33	82	74	52	104	67	66	96	32	65	63
Recursos de apelación	28	25	14	34	19	29	60	13	76	18	30	64	45	27	69	206	64	211
total	108	104	58	72	55	75	129	46	158	92	82	168	112	93	165	238	129	274

*Los datos de 2010 se refieren únicamente al primer semestre febrero a julio

**se refiere a los 4 juzgados de lo laboral ubicados en San Salvador, únicos tribunales de primera instancia que conocen exclusivamente en materia laboral.

**!Incluye los 4 juzgados denominados de lo laboral pero que en la práctica continúan resolviendo asuntos de otras materias. Los 13 juzgados denominados de lo civil que dentro de sus competencias en razón de la materia está incluida la laboral y los 21 tribunales denominados de primera instancia que también gozan de competencia laboral. Suman un total de 38 juzgados en primera instancia con competencia mixta que dentro de sus atribuciones esta conocer la materia laboral.

Fuente: informe de verificación correspondiente al periodo febrero 2010 a julio 2010.



RETO 2

El segundo reto identificado es que las personas trabajadoras no son completamente conscientes de los diferentes procedimientos judiciales y administrativos que deben seguirse para proteger sus derechos. Además existe falta de conocimiento con respecto a las diferentes instituciones públicas que ofrecen servicios gratuitos en asuntos laborales.

Frente a esta problemática, el Libro Blanco recomienda:

Establecer una campaña de sensibilización para que las opciones legales para reivindicar los derechos laborales sean ampliamente comprendidas y estén al alcance del sector trabajador y empleador; evaluar el procedimiento para la ejecución de las sentencias y así lograr un proceso más expedito. Como corolario de esta iniciativa, la Corte Suprema de Justicia en coordinación con el Consejo Nacional de la Judicatura, debería establecer un programa de capacitación dirigido a jueces laborales y otros involucrados en la administración de justicia en materia de cumplimiento de sentencias; desarrollar un programa para unificar la jurisprudencia emitida por diferentes autoridades competentes sobre

los derechos y obligaciones laborales en la legislación nacional y publicar una edición comentada del código de trabajo (en adelante CT), citando dichas decisiones para reflejar mejor como los derechos y obligaciones fueron implementados en casos específicos, y hacerlos accesibles a trabajadores, empleadores, jueces, funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, abogados y otras personas involucradas en la administración de justicia laboral.

2.1. Establecer una campaña de sensibilización para que las opciones legales para reivindicar los derechos laborales sean más ampliamente comprendidas y estén al alcance de los trabajadores[as] y empleadores[as].

Sobre el indicador relacionado con el número y tipo de acciones de divulgación y sensibilización a las personas trabajadoras y empleadoras, sobre los procedimientos judiciales y administrativos para proteger sus derechos, los informes de verificación reportan principalmente el proceso del diseño y puesta en marcha de una campaña de divulgación (ver tabla 10).

Tabla 10
Acciones de divulgación y sensibilización

Agosto 2007- Enero 2008	Acuerdo de colaboración entre el poder judicial y el Ministerio de Trabajo para lanzar una campaña de difusión y sensibilización sobre los derechos laborales y su ejercicio.
Agosto 2008- enero 2009	Elaboración de documento que resume las pautas generales de una campaña de divulgación de los derechos laborales, cuyo eslogan es "los derechos laborales son derechos humanos defiéndelos" producto de la coordinación entre el MTPS y la CSJ.
Febrero 2009- julio 2009	El MTPS, la PGR y la Sala de lo Civil han acordado el contenido de los materiales que se utilizarán en la implementación de la campaña.
Agosto 2009- enero 2010	La CSJ, el MTPS y la PGR han elaborado a través de sus unidades de comunicación, prensa y otros departamentos el perfil de una campaña interinstitucional.
Febrero 2010- julio 2010	El 8 de junio de 2010 se presentó la campaña "Tu trabajo vale: infórmate", la cual es el resultado de un proceso de coordinación conjunta de la CSJ, el MTPS y la PGR, con el apoyo técnico y financiero OIT/PROYECTO VERIFICACION. La campaña tiene como propósito: a) Informar sobre los servicios que prestan las instituciones participantes a las y los ciudadanos, frente a una violación a derechos laborales. b) Contribuir a generar un cambio de actitud de la ciudadanía frente a estas entidades públicas;



	<p>c) Informar a los diversos actores que intervienen en la dinámica laboral (Estado, trabajadores y empleadores) sobre los esfuerzos de coordinación interinstitucional que están desarrollando las instancias responsables de la aplicación y vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral; y</p> <p>d) Sensibilizar a la opinión pública sobre la temática que aborda la presente campaña. Atendiendo a la composición del mercado laboral y las estadísticas del MTPS y la PGR, se decidió que la campaña tendría como público meta a trabajadores del sector servicio, específicamente a los que laboran en los call center, supermercados y bancos. Esta iniciativa se desarrolla por diversos medios de comunicación (traseras de buses, poli formas, afiches, folders y fichas volantes). Asimismo, en el marco de la campaña se habilitó una línea telefónica y un espacio en internet para brindar información legal y atender consultas laborales.</p>
--	--

Fuente: elaboración propia a partir de los informes de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco publicados hasta la fecha.

o se reporta información en ninguno de los periodos sobre el indicador relacionado con el número de personas participantes en las acciones de divulgación y sensibilización.

Con respecto a la Carta de entendimiento entre el Ministerio de Trabajo y la Escuela de capacitación Judicial del CNJ, solamente se hace mención a la misma en el informe de verificación correspondiente al periodo agosto 2007 - enero 2008.

Este indica que “en lo relativo a los tribunales laborales, fue sometido para su aprobación por parte del poder judicial y efectivamente fue aprobada mediante el acuerdo del 17 de mayo de 2007 de la Corte Plena, después de un proceso de información y coordinación entre dicha instancia con la Presidencia de la República y el Ministerio de Trabajo, durante el primer semestre del año 2007, pese a que el poder judicial no había participado inicialmente en la definición de los compromisos del Libro Blanco. En este acuerdo se compromete la acción conjunta y en lo que corresponde a la Corte Suprema de Justicia, con el Consejo Nacional de la Judicatura, el Ministerio de Trabajo y la Procuraduría General de la República, en las actividades contempladas en el plan de implementación”.

Es innegable que el alto grado de desinformación que enfrentan las trabajadoras y trabajadores con respecto a sus derechos laborales y mecanismos de

protección de los mismos, les coloca en una situación de limitado acceso a la justicia laboral. Ante esta situación, en años recientes se ha denunciado que el Estado salvadoreño “no ha implementado un programa integral y permanente de difusión y capacitación sobre los derechos laborales en diferentes niveles que busque brindar orientación y formación jurídica, como propiciar confianza en el sistema jurídico”⁴³.

En palabras de Marta Zaldaña, actualmente existe una percepción positiva sobre las acciones de difusión emprendidas por distintas instituciones estatales y una buena valoración sobre la campaña desarrollada de forma conjunta entre el Ministerio de Trabajo, la PGR y la CSJ, denominada “tu trabajo vale: infórmate”, calificando la campaña como interesante al dotar de valor al trabajo.

De manera coincidente, el Lic. Chicas considera que “Hoy se habla más de derechos laborales y la población está más informada; el tema laboral se ha logrado colocar más que antes y tiene que ver mucho con las campañas, no solo en el marco del proyecto en mención, sino de otros que han incluido difusión masiva de derechos”.

Según Zaldaña, estas campañas deberían ser institucionalizadas para que las entidades estatales competentes “incluyan en sus presupuestos como una prioridad la promoción y sensibilización de los derechos laborales”.

43 Óp. cit. Valencia, Astrid; Rubio, Sonia y otro. 2007.



Con base a lo anterior, es indispensable que las acciones de difusión cuenten con mecanismos apropiados que permitan medir su impacto en la población meta, ya que por ejemplo para la campaña Tu Trabajo Vale “no se cuenta con una línea base que marque el antes y después de la misma”⁴⁴.

Esto facilitaría información sobre “el grado de conocimiento, apropiación y ejercicio de los derechos laborales; incrementos en la denuncia de violaciones, etc.”, con el objetivo de contar con insumos que permitan tomar decisiones para lograr los impactos esperados⁴⁵.

2.2. Proceso de ejecución de sentencias.

En cuanto al número y tipo de acciones para mejorar los procedimientos de ejecución de sentencias y el personal beneficiado del programa de unificación de jurisprudencia, no se reporta información en ninguno de los informes revisados.

Sobre la capacitación a operadores[as] de justicia para el cumplimiento de sentencias, el informe de agosto 2007 a enero 2008 remite a datos reportados para el indicador de la existencia de un programa permanente de capacitación a administradores de justicia laboral (tablas 11 y 12).

Tabla 11 Existencia de una evaluación de procedimiento de sentencias	
Febrero 2008- julio 2008	La Corte Suprema de Justicia elaboró un cuestionario para recolectar información sobre el procedimiento de ejecución de sentencias, dirigido a los jueces y magistrados de la jurisdicción laboral
Agosto 2008- enero 2009	La Sala de lo Civil de la CSJ elaboró 3 formularios para compilar información estadística acerca de la ejecución de las sentencias. Uno dirigido a la PGR (que aún no ha sido completado); un segundo dirigido a los tribunales de primera instancia (laborales, mixtos y de lo civil) y un tercero para las Cámaras de lo laboral. Para los dos últimos, los resultados se encuentran en fase de tabulación y sistematización. Actualmente se cuenta con un informe parcial con datos sobre la fase de ejecución de la sentencia en los juzgados laborales de enero a octubre de 2008. La Sala de lo Civil está desarrollando un análisis de legislación comparada sobre los procedimientos de ejecución de las sentencias, el cual tiene como pretensión ser objeto de una prolija crítica del ámbito formal o legal en la ejecución de las sentencias en los países de la región, desde su dimensión constitucional hasta la estructura del proceso de ejecución de sentencias en materia laboral (este documento aún no ha sido finalizado).
Febrero 2009- julio 2009	Durante este periodo, la Sala de lo Civil desarrolló un taller sobre la ejecución de las sentencias en materia laboral, cuyo objetivo principal era discutir y conocer los obstáculos que, según funcionarios de la PGR, de la CSJ y jueces de primera instancia con competencia laboral, existen en esta fase procesal, así como formular posibles soluciones a los mismos. La CSJ aún no ha incluido la tabulación de los datos estadísticos que compiló para valorar el proceso de ejecución de las sentencias, ni se ha terminado el análisis de legislación comparada sobre el proceso de ejecución de las sentencias.
Agosto 2009- enero 2010	Desde el primer semestre de 2008, la CSJ inició un proceso de recolección de datos sobre la ejecución de las sentencias, sin embargo dicho estudio no ha logrado culminarse con éxito, debido a lo anterior, en enero de 2010, la CSJ solicitó apoyo financiero al proyecto de modernización del Organismo Judicial para la contratación de una consultoría que finalice el estudio iniciado en 2008.
Febrero 2010- julio 2010	En julio de 2010 la CSJ contrató a un consultor externo para que finalizara el estudio iniciado en 2008 denominado Diagnóstico y recomendaciones sobre el procedimiento de ejecución judicial de las sentencias y de los arreglos conciliatorios en materia laboral.

Fuente: elaboración propia con base a los informes de verificación de la implementación del Libro Blanco publicados hasta la fecha.

44 Entrevista a Lic. Erick Ezequiel López Barahona.

45 Entrevista a Roger Gutiérrez.



Tabla 12
 Existencia de un programa para unificar jurisprudencia

<p>Informe Agosto 2007- Enero 2008</p>	<p>En el marco del proyecto de fortalecimiento de la justicia laboral para Centroamérica y República Dominicana inició la consultoría que tiene por objeto sistematizar la jurisprudencia en el área laboral.</p>
<p>Informe febrero 2008- julio 2008</p>	<p>Durante este periodo se reporta la finalización del estudio “sistematización de la jurisprudencia laboral judicial de El Salvador (1996-2008)”, con apoyo del proyecto justicia laboral de la OIT.</p> <p>Desde octubre de 2007, la Sala de lo Civil está implementando un sistema automatizado de expedientes jurídicos.</p> <p>A partir de enero de 2008 se implementó este sistema para el manejo de expedientes de casación, civil, mercantil, familia y laboral.</p> <p>Actualmente, existen aproximadamente 300 expedientes que pueden ser consultados en línea. Habilitará la consulta pública del estado de los casos sometidos a conocimiento de la Sala.</p>
<p>Informe agosto 2008- enero 2009</p>	<p>El documento “Sistematización de la jurisprudencia laboral judicial de El Salvador (1996-2008)”, se encuentra en etapa de distribución entre las instituciones gubernamentales y representantes del sector trabajador y empleador.</p> <p>A partir de octubre de 2007 la Sala de lo Civil está implementando un sistema informatizado de expedientes judiciales para el manejo de expedientes de casación, civil, mercantil, familia y laboral.</p> <p>El sistema aún no ha habilitado la consulta pública de los expedientes.</p>
<p>Informe febrero 2009- julio 2009</p>	<p>El sistema informatizado de expedientes que ha implementado la sala de lo civil para las materias de casación, civil, mercantil, familia y laboral a partir del año pasado continúa siendo utilizado por personal asesor, colaborador jurídico y magistraturas de la Sala, pero aún no se ha habilitado la consulta pública de estos expedientes.</p> <p>La Sala de lo Civil de la CSJ, cuenta con su propio sitio web en el cual se ha habilitado una herramienta para la consulta en línea de los expedientes de dicha instancia, incluidos aquellos sobre casación laboral así como la jurisprudencia generada por la sala.</p>



Sobre el número y tipo de acciones para la divulgación de la jurisprudencia unificada, se hace referencia a los datos reportados para el indicador relativo a número y tipo de acciones de divulgación y sensibilización a personas trabajadoras y empleadoras sobre los procedimientos judiciales y administrativos para proteger sus derechos.

Actualmente, en la fase de la ejecución de las sentencias, se detectan graves obstáculos que dificultan el pleno acceso a justicia⁴⁶; algunos de ellos fueron identificados en el estudio de evaluación del procedimiento para ejecución de sentencias en el cual “se identificaron expedientes en ejecución o ejecutados, y posibles obstáculos institucionales y obstáculos personales; así como las recomendaciones respectivas”⁴⁷.

Los principales obstáculos que se presentan en esta fase procesal son:

Obstáculos institucionales:

- * Se refiere a la deficiente regulación del Código de Trabajo que regula escuetamente el procedimiento y lo remite a la aplicación supletoria de la norma procesal común no vigente -Código de Procedimientos Civiles⁴⁸.
- * La falta de un mecanismo institucional expedito para controlar o asegurar que una empresa morosa que liquida o cierra operaciones, destine parte de sus bienes para el pago de las obligaciones laborales. Ya que, aunque se diera el caso de que haya bienes para liquidar, el proceso de adjudicación de bienes se torna tan largo que dichos bienes pueden deteriorarse hasta perder su valor⁴⁹.

- * No se usa el mecanismo establecido en el Artículo 422 del Código de Trabajo, según el cual, “el juez decretará embargo en bienes del deudor, cometiendo su cumplimiento a opción del ejecutante, a un Juez de Paz”.

Obstáculos personales

- * **Culturales:** están relacionados con lo que se ha señalado acerca del desconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores. Obviamente a la persona trabajadora no se le puede exigir un conocimiento jurídico, pero se le puede capacitar para que conozca cuáles son esos derechos, cómo los puede hacer valer y en qué consiste cada mecanismo tanto judicial como administrativo, a modo que este conocimiento básico le sirva para exigirlos ante la instancia correspondiente⁵⁰.
- * **“Económicos:** se refieren al impedimento que la trabajadora enfrenta para asumir los costos de un procedimiento de ejecución. Existe gran cantidad de casos con sentencia condenatoria a favor del trabajador o trabajadora entre el 45% y el 51% según el Diagnóstico en referencia, sin que la parte actora active el procedimiento de ejecución. La ley regula que para iniciar el procedimiento de ejecución, es necesario presentar la solicitud de inicio a instancia de parte, hasta entonces el tribunal opera la ejecución; es decir, que si el trabajador o trabajadora no presenta esa solicitud, no se inicia la ejecución. Debe tenerse presente que al Órgano Judicial se le atribuye la función constitucional de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado”⁵¹.
- * En este orden de ideas, el pago de ejecutor de embargo se convierte en un obstáculo,

⁴⁶ La ejecución de sentencias en muchos de los casos es ineficaz. No hay bienes que embargar. Falta de medidas que garanticen el pago de obligaciones laborales ante el cierre intempestivo de empresas. Tomado de: Ena Lilian Núñez Mancía. Acceso a la Justicia Laboral Nacional e Internacional: Retos y desafíos. El Salvador. [Chttp://www.slideshare.net/josearmandoperez/acceso-a-la-justicia-laboral-retos-y-desafios](http://www.slideshare.net/josearmandoperez/acceso-a-la-justicia-laboral-retos-y-desafios).

⁴⁷ Entrevista a Lic. Erick Ezequiel López Barahona.

⁴⁸ Entrevista a Lic. Erick Ezequiel López Barahona.

⁴⁹ Entrevista al Lic. Francisco Chicas.

⁵⁰ Entrevista a Lic. Erick Ezequiel López Barahona.

⁵¹ Entrevista a Lic. Erick Ezequiel López Barahona.



ya que constituye una carga que debe ser asumida por la parte trabajadora, dejando de lado la aplicación del principio de gratuidad que debería imperar en la administración de justicia⁵².

Con respecto a las recomendaciones a nivel regional se analizará la relacionada con la necesidad de realizar inversiones adicionales en los tribunales laborales, en jueces y otro personal, y equipo.

Sobre el monto de la inversión en el

mejoramiento de instalaciones, equipos, tecnología de la información para atender la jurisdicción laboral no se reportan datos para este indicador en ninguno de los seis informes revisados.

En cuanto al monto de presupuesto operativo anual de los tribunales laborales en la tabla 13, se reproducen los datos del informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco correspondiente al período febrero 2010 a julio 2010.

Año	Presupuesto Órgano Judicial	Costo materia laboral (tribunales de competencia única)	Porcentaje
2005	135,808,850	1,682,870	1.24%
2006	160,968,735	1,711,912	1.06%
2007	170,111,065	1,851,071	1.09%
2008	182,222,000	1,863,184	1.02%
2009	204,308,048	s/d	s/d

Fuente: informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco correspondiente al período febrero 2010 a julio 2010

En el tema de inversión, por un lado se evidencia “que la inversión de Estados Unidos a proyectos destinados a fortalecer el ejercicio y cumplimiento de los derechos laborales en los países miembros del CAFTA-RD, ha sido insuficiente para hacerle frente a la debilidad institucional y a la impunidad penetrante⁵³. Por otra parte, se percibe que se ha destinado un monto considerable para el fortalecimiento de las instituciones estatales y que esta inversión no ha tenido el impacto en términos de resultados y eficacia que se esperaba⁵⁴.

En este mismo sentido, “se advierte que los tribunales necesitan mayor inversión porque siempre hay necesidades que cubrir [...]”⁵⁵; por ejemplo recursos materiales como equipo de cómputo, incluyendo su actualización y mantenimiento; infraestructura de los tribunales para implementarse el modelo de oralidad de los juicios (salas de audiencia y su equipo de grabación de video y audio); pago de planilla, infraestructura y recursos materiales para la creación y operativización de más tribunales laborales y una Sala de lo Social⁵⁶.

52 Entrevista al Lic. Francisco Chicas.

53 Oficina en Washington para Asuntos Latinoamericanos. CAFTA-RD y los derechos de los trabajadores: pasando del papel a la práctica. WOLA, mayo 2009.

54 Entrevista al Lic. Francisco Chicas. Investigador, y Coordinador de la Unidad de Responsabilidad Social Empresarial. Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador. GMIES.

55 Entrevista a Lic. Erick Ezequiel López Barahona.

56 Entrevista a Lic. Erick Ezequiel López Barahona.



Tabla 14
Información reportada en informes de verificación

Con respecto al indicador relativo al número de expedientes activos, en trámite y ejecución en las diferentes instancias, el informe de verificación correspondiente al periodo febrero 2008- julio 2008, establece que “la información de los juicios activos al inicio del periodo en los juzgados con competencia laboral para el año 2007 ha variado, ya que los juzgados omitieron durante el año anterior reportar todos aquellos juicios que se encontraban sin impulso procesal, corrigiéndolo en los cuadros subsiguientes al año 2007. A su vez, los juzgados de primera instancia corrigieron el dato, ya que en algunas ocasiones omitían actualizar en los cuadros estadísticos los datos de juicios activos”.

El informe de verificación correspondiente al período agosto 2009- enero 2010 aclara que en el año 2009 se realizó un “inventario físico de los expedientes laborales activos existentes en cada uno de los tribunales con competencia en materia laboral, de ahí que los datos que se presentan [en dicho informe] sobre el número de casos entrados, terminados y en trámite en dicha oficina varía respecto a los publicados en informes de verificación anteriores”. Es por ello que para efectos de este estudio se presenta únicamente los datos que contiene el informe correspondiente al período febrero 2010 a julio 2010 (Ver Tabla 9).

Con respecto al indicador correspondiente al porcentaje de casos laborales resueltos (tasa de resolución) los informes utilizan diferentes instrumentos para procesar y presentar los datos, por lo que es difícil hacer un análisis comparativo para todo el periodo.

Los informes correspondientes a los periodos febrero 2008- julio 2008 y agosto 2008- enero 2009, presentan un cuadro sobre tasa de resolución, es decir, la relación entre la capacidad de un tribunal de concluir procesos respecto al total de casos activos al final del periodo, de los años 2005 a 2007 y 2005 a 2008 respectivamente.

Por otra parte, el informe correspondiente a febrero 2008 - julio 2008 también hace referencia a un cuadro sobre porcentajes de sentencias apeladas entre el período 2005 a 2007 que no vuelve a ser utilizado en los demás informes.

El informe correspondiente a febrero 2009- julio 2009 presenta por primera vez, datos sobre tasa de congestión, resolución y peticiones por instancia en materia laboral, para el periodo 2005-2008. Estas mismas tasas se presentan en los siguientes dos informes, correspondientes a los períodos agosto 2009- enero 2010 y febrero 2010- julio 2010, con respecto a los años 2005 - 2009.

Además el informe de verificación del periodo agosto 2009- enero 2010 presenta un cuadro sobre número de sentencias dictadas en materia laboral por los juzgados de competencia única y duración promedio 2008-2009.

Fuente: informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco correspondiente al período febrero 2010 a julio 2010



Reflexiones Finales

Se identifica como uno de los principales resultados del proceso de implementación de las recomendaciones contenidas en el Libro Blanco, el contar con una primera aproximación sobre la justicia laboral salvadoreña, la identificación con mayor certeza, de las debilidades y fortalezas del sistema de administración de justicia, además de contar con una serie de propuestas técnicas y estratégicas, cuya implementación podría contribuir a garantizar el acceso a la justicia a la población trabajadora.

Es urgente poner en marcha el programa de formación especializado en derechos laborales que se fundamente en principios constitucionales laborales y en armonía con los convenios internacionales de derechos humanos, sobretodo que cuente con enfoque de género y considere los diferentes factores de discriminación. Además que sea impartido por especialistas en la materia y esté dirigido a operadores y operadoras del sistema de justicia laboral, incluyendo la participación de la sociedad civil organizada.

En materia de resolución alterna de conflictos, más allá de la búsqueda de un mecanismo unificado, el reto que se plantea es la aplicación efectiva de los principios del derecho laboral, tales como la irrenunciabilidad de derechos, la primacía de la realidad, el indubio pro operario, los cuales son indispensables para alcanzar la justicia

laboral. Por otra parte, para tomar decisiones al respecto, es importante tener información cuantitativa que permita medir la efectividad de los mecanismos alternos de resolución de conflictos, así como indicadores que permitan medir cualitativamente el impacto de los mismos.

Se ubica como uno de los principales retos para la administración de justicia laboral, la materialización del mandato constitucional de la especialización de la jurisdicción laboral es decir, juzgados, cámaras y salas especializadas, con competencia exclusiva en materia laboral y por otra parte, la urgencia de modernizar los juicios laborales a través de la regulación de los principios de oralidad, intermediación y concentración.

Se reconoce el importante aporte de los distintos organismos de cooperación internacional que han contribuido, considerablemente, a financiar el trabajo realizado por las instituciones involucradas en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco; sin embargo, se sugiere a dichos organismos realizar un esfuerzo de unificación para la canalización de fondos de aquellos programas con contenidos similares, con el objetivo de optimizar el impacto de los distintos proyectos que financien, procurando además que dichos proyectos respondan a las prioridades definidas por las instituciones competentes.



SIGLAS

Asociación Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA)

Consejo Nacional de la Judicatura (CNJ)

Corte Suprema de Justicia

Escuela de Capacitación Judicial

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS)

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Procuraduría General de la República (PGR)



ORMUSA

Nuestra MISIÓN

Propósito

Promover la igualdad, la equidad de género y el empoderamiento económico, social y político de las mujeres.

Quéhacer

Acciones de incidencia política, facilitando el acceso a la justicia y el desarrollo local y nacional, desde un enfoque de derechos humanos.

Nuestra VISIÓN

Mujeres empoderadas, participando en los procesos de desarrollo local y nacional, viviendo en una sociedad cada vez más justa, equitativa, respetuosa de los derechos y libertades de las mujeres y de la población en general.



Asesoría jurídica gratuita

Centro de Atención Legal
de ORMUSA

Boulevard Universitario, Col San Jose, Av. "A", #235, San Salvador, El Salvador, Centroamerica.

Apdo Postal. 1294 Centro de Gobierno, San Salvador.

Tel.: 2225-5007, Fax.: 2226-5829.

E-mail: ormusa@ormusa.org, comunica@ormusa.org

<http://observatoriolaboral.ormusa.org>