

Viabilidad del Código Laboral Centroamericano

Área Macroeconomía y Desarrollo

CAROLINA QUINTEROS



funde

Fundación Nacional
para el Desarrollo



VIABILIDAD DEL CÓDIGO LABORAL CENTROAMERICANO

ÁREA MACROECONOMÍA Y DESARROLLO

2012

FUNDACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO

SAN SALVADOR

348.6

Q7v Quinteros Sosa, Aída Carolina, 1969–

Viabilidad del código laboral centroamericano / Aída Carolina Quinteros Sosa,
José Ángel Tolentino, Laura Nereyda Mejía García -- 1.ª ed. -- San Salvador,

sv El Salv. : FUNDE, 2012.

115 p. : 28 cm.

ISBN: 978-99923-985-0-0

1. Derecho Laboral - América Central. 2. Integración centroamericana
I. Tolentino, José Ángel, 1960-, coaut. III Mejía García, Laura Nereyda, 1983-,
coaut. III. Título.

Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE)

© FUNDE, 2012. Derechos reservados

Primera Edición, 500 ejemplares.

Febrero de 2012.

San Salvador, El Salvador, Centro América

Investigación:

Carolina Quinteros

Coordinación y edición:

José Ángel Tolentino

Laura Mejía

Diseño editorial y diagramación:

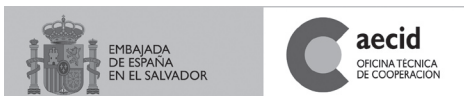
Contracorriente Editores

Impresión:

Servicios Técnicos Sorto

Se autoriza la reproducción total o parcial de esta publicación para
fines no comerciales, siempre y cuando se cite a FUNDE

Con el apoyo de:



 **ÍNDICE GENERAL**

Introducción	5	
CAPÍTULO UNO		
Revisión de la legislación Centroamericana en materia laboral.....	9	
El salario.....	9	
El salario mínimo.....	12	
Trabajo forzoso	16	
Peores formas de trabajo infantil.....	17	
Libertad de sindicalización.....	21	
Negociación colectiva	24	
Discriminación laboral	26	
Sobre las horas de trabajo	28	
Sobre la seguridad social	33	
Sobre la protección de la maternidad	36	
CAPÍTULO DOS		
Situación de los derechos laborales en Centroamérica.....	43	
En general	43	
Acceso a la justicia laboral	50	
Valoraciones.....	52	
CONCLUSIONES		55
Referencias bibliográficas	63	



ANEXOS

Precedentes al establecimiento de normativas de alcance regional.....	67
---	----

Entrevistas con actores relacionados a la viabilidad de la implementación de una normativa laboral en Centroamérica.....	79
--	----

CUADROS

Cuadro 1. Características generales de los salarios en Centroamérica.....	11
Cuadro 2. Salarios mínimos por mes vigentes en el área Centroamericana (en US\$).....	14
Cuadro 3. Características de la legislación sobre el trabajo forzoso.....	17
Cuadro 4. Características de la legislación sobre peores formas de trabajo infantil.....	20
Cuadro 5. Características de la legislación sobre libertad de sindicalización.....	23
Cuadro 6. Características de la legislación sobre negociación colectiva.....	25
Cuadro 7. Características de la legislación sobre discriminación laboral.....	27
Cuadro 8. Características de la legislación sobre horas de trabajo.....	32
Cuadro 9. Características de la legislación sobre la seguridad social.....	36
Cuadro 10. Características de la legislación sobre la protección de la maternidad.....	40
Cuadro 11. Características generales del régimen constitucional de la integración centroamericana en los estados miembros.....	73
Cuadro 12. Aspectos importantes de respuestas a entrevistas en el área centroamericana.....	106

FIGURAS

Figura 1. Estructura organizativa del SICA.....	71
---	----



INTRODUCCIÓN

Las ideas integracionistas y de cooperación entre países, existen desde hace muchos años, generalmente entre los que comparten un ideal común o un mismo continente.

Desde el Siglo XVI hasta principios del Siglo XIX, Centroamérica formó la llamada «Capitanía General de Guatemala» algunas veces conocida como «Reino de Guatemala».

«[...] El Reino de Guatemala, abarcaba las repúblicas de Centroamérica actuales, más el estado mejicano de Chiapas y la posesión inglesa de Honduras Británica. Poco después de la independencia (1821), la Asamblea Nacional Constituyente, reunida en la ciudad de Guatemala en 1823, abolió aquella denominación, sustituyéndola por la de “Provincias Unidas de Centroamérica”». ¹ A finales de 1839, la Unión de Provincias Centroamericanas, llamada también «República Federal de Centroamérica», dejó de existir, aunque hubo intentos de reconstituirla.

En 1960, con la esperanza de que una unificación política pudiese ser el siguiente paso, Guatemala, El Salvador, Honduras, y Nicaragua establecieron el Mercado Común Centroamericano, al que se unió poco después Costa Rica.

El espíritu integracionista ha estado presente en la visión centroamericana y la región ha caminado en ese sentido. Sin embargo, este avance parece estar desvinculado de otros procesos de integración que son vitales para el desarrollo de los pueblos, tales como los vinculados al tema laboral.

1 Castro, Rodolfo Barón. *La población de El Salvador*. UCA Editores. Segunda Edición. 1978. San Salvador, Centroamérica. p. 24.

Las regulaciones laborales tienden a la baja, la violación de derechos laborales es rampante y transversal en toda la región; consiguiendo con ello deteriorar aún más las condiciones de trabajo y de vida de la población trabajadora centroamericana.

¿Es posible encontrar otra manera de hacer las cosas? En cierta forma, hay un consenso entre diversos actores sobre la necesidad de cambiar la visión en que se está pensando el desarrollo de la región y la protección a las personas. Por otro lado, también existe una opinión generalizada que Centroamérica tiene problemas comunes y que se requeriría un avance que abarque propuestas de solución para todos los países.

Hace algunos años, en el ámbito del Parlamento Centroamericano (PARLACEN) con el involucramiento de organizaciones del sector laboral centroamericano, se planteó la posibilidad de tener un código de trabajo común para toda la región ¿Es esto posible?

Este documento intenta dar un vistazo a la normativa laboral y las posibilidades de promover un código de trabajo regional.

El Capítulo I, «Revisión de la legislación centroamericana en materia laboral» nos refleja más diferencias que coincidencias entre los países. Es conveniente señalar que en la legislación constitucional y los respectivos códigos de trabajo se incorporan los principales convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sin embargo, las diferencias son más notables en las leyes correspondientes al monto de los salarios, conceptos de trabajo o sector de trabajo para la aplicación del salario mínimo; la falta de definición explícita de la legislación constitucional y secundaria sobre el trabajo forzoso; respecto al número de horas de jornada nocturna y su pago; y sobre la protección de la maternidad, con sus variados matices en la legislación de cada país.

El capítulo II, que examina la «Situación de los derechos laborales en Centroamérica», nos de-

muestra que éstos tienen áreas deficitarias, especialmente por la pérdida de empleos, motivadas por la situación económica de los mercados centroamericanos y por las variantes utilizadas para modificar el modo de empleo formal. El subempleo abierto es un problema regional, con énfasis en la población femenina; y debemos contabilizar también la precariedad laboral (trabajadores y trabajadoras sin contrato, prestaciones estables, jornadas laborales extensas e intensas, sin cotización para pensiones, etc.). Esta precariedad en El Salvador alcanza el 85% de la Población Económicamente Activa.

Se señalan problemas por incumplimiento de la legislación laboral, por falta de voluntad o incapacidad para hacerla cumplir por parte de los organismos encargados, además de un bajo nivel de organización de las personas trabajadoras lo que les impide exigir el cumplimiento de las leyes. El acceso a la justicia laboral, como se verá en este capítulo, es otro impedimento que restringe una respuesta satisfactoria a las demandas de la clase trabajadora.

Finalmente, en las Conclusiones III, se establece que a pesar de ser evidente el entusiasmo de los actores consultados por un Código Laboral Centroamericano y el reconocimiento que la región presenta problemas comunes, existen dificultades básicas fundamentales relacionadas con el escaso ejercicio de la ciudadanía regional, la falta de visión de desarrollo regional, la polarización y heterogeneidad de la población civil, así como dificultades técnicas jurídicas para obtener normativa supranacional en materia de derecho interno.

En los anexos, se presenta una reseña sobre algunas experiencias al establecimiento de normativas de carácter regional en Centroamérica. La mejor muestra de normas regionales consensuadas es el Sistema de la Integración Económica Centroamericana (SICA), cuya estructura podría permitir la existencia de normativas regionales. Pero el tratamiento que cada país le otorga a es-

tas regulaciones es diferente, dependiendo de sus leyes internas.

Adicionalmente, se presenta las entrevistas realizadas a diferentes actores en este tema, pertenecientes a diferentes organizaciones sindicales, mujeres trabajadoras y sectores académicos pertenecientes a cuatro países de la región: Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua.

El presente trabajo se elaboró en el marco del proyecto «La Sociedad Civil Centroamericana fortaleciendo el Proceso de Integración Regional, fase II» y contó con el auspicio de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).





Capítulo uno

REVISIÓN DE LA LEGISLACIÓN CENTROAMERICANA EN MATERIA LABORAL

Las leyes y reglamentos laborales centroamericanos son instrumentos variados y aparentemente favorables a la clase trabajadora. Sin embargo, lo relacionado con su aplicación y administración hace la diferencia. Algunas de las mayores preocupaciones que se han expresado sobre la región se refieren al grado de cumplimiento de las leyes.

De la revisión de estos instrumentos se confirma que las constituciones y los códigos de trabajo de los países de la región incorporan los derechos y principios fundamentales de la OIT comprendidos en los ocho convenios fundamentales relacionados con la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

EL SALARIO

En todos los países del área centroamericana, las leyes nacionales reconocen el derecho de las personas trabajadoras a un salario o sueldo, que garantice las condiciones económicas suficientes que permitan satisfacer sus necesidades en el orden moral, material y cultural, que le procuren bienestar y una existencia digna al trabajador y a la trabajadora y sus familias.

Los respectivos códigos de trabajo de nuestros países establecen que todo servicio prestado por un trabajador o trabajadora, debe ser remunerado por el empleador y pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Adicionalmente, su pago debe realizarse

y liquidarse completamente dentro de un plazo determinado y se pagará directamente a la persona trabajadora o al familiar que él o ella indique. Dicho pago se hará en el propio lugar donde se prestan los servicios, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.

En todos los países, el salario contiene otras retribuciones adicionales:

a) En Guatemala, mediante disposiciones constitucionales, se determina que el trabajador o trabajadora reciba un día de descanso remunerado por cada semana laborada, un aguinaldo anual equivalente a un salario mensual, pago de vacaciones anuales contabilizadas como de 15 días hábiles (o 10 si es empleo agrícola) e indemnización por despido injustificado igual a un salario mensual por cada año trabajado. El Código de Trabajo ratifica estas disposiciones constitucionales.

Además, por otras disposiciones legislativas se otorga una «bonificación incentivo» adicional a todos los pagos ya establecidos en la Constitución y el Código de Trabajo. Actualmente éste es igual a doscientos cincuenta quetzales cada mes. Es así, que en Guatemala se pagan 13 salarios y 12 «bonificaciones incentivo» al año.

b) Para El Salvador, la Constitución de la República determina que el salario debe pagarse en moneda de curso legal. El salario además incluye una prima (aguinaldo) por cada año de trabajo, en una cuantía que se determinará en relación con los salarios, un día de descanso remunerado por cada semana laboral (séptimo día), derecho a vacaciones anuales remuneradas. Por otro lado, los patronos estarían obligados a pagar a su personal permanente que renuncie a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio.

Por su parte, el Código de Trabajo desarrolla además los detalles siguientes: el séptimo día será

pagado con el equivalente al promedio diario del salario, mientras que las vacaciones, se pagarán de acuerdo al salario de una quincena más un 30% de esa quincena. El aguinaldo legal incluye una tabla según la cual el personal que tiene entre uno y tres años de laborar en ese centro, se les cancelan el equivalente a 10 días de salario; para quienes tuvieran entre 3 y 9 años, 15 días de salario; y para quienes tuvieran más de 10 años, el equivalente a 18 días. Para aquéllas personas que tuvieran menos de un año, el cálculo proporcional a 10 días, según los meses que ha trabajado.

c) En el caso de Honduras, la Constitución Política establece el derecho del trabajador o la trabajadora a disfrutar cada año de un período de vacaciones remuneradas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, al pago en efectivo de las vacaciones causadas y de las proporcionales correspondientes al período trabajado, a descanso remunerado en los días feriados que señale la ley y al pago del séptimo día. Los trabajadores o trabajadoras permanentes recibirán, además, el pago del decimotercer mes en concepto de aguinaldo.

El Código de Trabajo, además, establece el derecho a descanso de un día por semana de trabajo, desarrolla los diferentes períodos de vacaciones anuales según los años de trabajo así como su cuantía de pago. También se determina el pago de auxilio de cesantía (indemnización) por despido injustificado.

En Honduras, además de los 12 salarios mensuales, actualmente las empresas pagan a su personal permanente un sueldo adicional en diciembre (correspondiente al décimo tercer mes, en concepto de aguinaldo) y otro en junio (el «décimo cuarto mes», en concepto de compensación social).

d) Para la República de Nicaragua, la Constitución Política solamente declara en su capítulo V, disposiciones generales relativas al salario, tales como que para toda persona trabajadora, debe

CUADRO 1.

Características generales de los salarios en Centroamérica

Condición	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Costa Rica
Día semanal de descanso remunerado	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Bonificación	Sí (12 veces al año)	No	Sí (1 vez al año)	No	No
Aguinaldo	Igual a un salario mensual	Variable según el tiempo de servicio	Igual a un salario mensual	Igual a un salario mensual	Igual a un salario mensual
Pago de vacaciones anuales, asuetos en días feriados	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Prestación económica por renuncia del trabajador	No	Sí	No	No	No
Indemnización por despido injustificado	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia con base a la legislación laboral de los países centroamericanos.

existir un salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase; así como ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo.

Además, son disposiciones del Código de Trabajo que por cada seis días de trabajo continuo u horas equivalentes, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso o séptimo día, por lo menos; con goce de salario íntegro, feriados nacionales obligatorios con derecho a descanso y salario; disfrute de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador. Igualmente, toda persona trabajadora tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiem-

po trabajado, mayor de un mes y menor de un año. Se entiende por salario adicional o décimo tercer mes, la remuneración en dinero recibido en concepto de salario ordinario conforme este Código. El salario adicional anual o décimo tercer mes se pagará conforme al último mes de salario. Se determina, igualmente el pago de indemnización por despido injustificado.

e) En Costa Rica, la Constitución Política, establece que todas las personas trabajadoras tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo. Todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca; las personas despedidas sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no tengan cobertura de un seguro

de desocupación y, mientras que éste no existe, el Estado mantendrá un sistema técnico y permanente de protección a las personas desocupadas involuntarias y procurará su reintegración al trabajo.

El Código de Trabajo, además, norma que todo trabajador o trabajadora tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo.

Adicionalmente se cuenta con una ley especial: la Ley de Aguinaldo para la Empresa Privada y un Reglamento especial, que determina como beneficio económico anual lo equivalente a un mes completo de salario.

En conclusión, los salarios varían de país a país. Existe también una diferencia en la construcción de otros elementos que pueden llegar a formar parte del salario, tal como las horas extras. Para todos los casos, las horas extras diurnas se pagan con recargo, pero en Guatemala y Honduras este recargo es solamente del 25%. Para El Salvador y Nicaragua, es del 100%, para Costa Rica, del 50%. Estos recargos pueden variar en casos de jornadas nocturnas, horas extras realizadas en nocturnidad o trabajo en días de asueto.

Las diferencias salariales, que por diferentes conceptos se tienen en la región centroamericana, son consecuencia de las luchas de los sectores laborales para su conquista y refleja las diferentes estructuras obrero patronal de cada país. La viabilidad de un Código Laboral Centroamericano pasa por alterar y modificar esta estructura.

EL SALARIO MÍNIMO

Las cartas constitucionales de los países de la región reconocen un salario mínimo para todas las personas trabajadoras, que se constituye como uno de los derechos sociales y del trabajo.

En los países centroamericanos existen diferentes tipos de consejos o comisiones de salario y salario mínimo quienes después de realizar es-

tudios, proponen a las respectivas autoridades el monto de salarios mínimos para un determinado período, área de trabajo (rural o urbano) o sector de ocupación. En casos en que el respectivo consejo o comisión no emita propuesta (si le es requerida en un determinado plazo o no se logre acuerdo entre sus componentes) la respectiva autoridad competente emite un decreto dictando el monto salarial mínimo que a su juicio convenga a los intereses de las trabajadoras y los trabajadores.

a) En Guatemala, la Comisión Nacional del Salario (CNS) es un organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias, que funciona adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quién asesora en la política general del salario y propone el orden de prioridades para la implantación de los salarios mínimos, impulsando los estudios respectivos. La CNS está constituida por siete representantes gubernamentales, dos de las entidades sindicales laborales y dos de las entidades gremiales y sindicatos patronales. Las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo, son organismos existentes en cada departamento o en cada circunscripción económica para precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda a la Comisión Nacional del Salario, para lo cual deberán tener en cuenta que el salario es el ingreso esencial de la persona trabajadora, un elemento importante de costo de producción para los patronos y un factor fundamental en la economía del país.

El Código de Trabajo determina que un contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona queda obligada a prestar a otra sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última; a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Aunque en otras disposiciones del mismo código se especifica que debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

También establece que un contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera a labores agrícolas o ganaderas, al servicio doméstico, a trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y a la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días. El mismo código, determina que todo trabajador o toda trabajadora tienen derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

b) En El Salvador, el Consejo Nacional de Salario Mínimo (CNSM) es una instancia dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y está integrada por siete miembros: dos representan al sector patronal, dos al laboral y tres representan al sector gubernamental. Sus principales atribuciones son elaborar y proponer periódicamente al Órgano Ejecutivo, proyectos para la fijación de salarios mínimos y la modificación de las tarifas de salarios mínimos establecidos por decreto cuando varíen sustancialmente las condiciones que los determinaron; prescribir normas para la estimación del costo de la vida y de los otros elementos de juicio que deben tomarse en consideración para la fijación del salario mínimo. Para determinar este salario se atenderá principalmente el alto costo de la vida y su revisión deberá realizarse por lo menos cada 3 años.

El salario mínimo del trabajo doméstico no está contemplado en las disposiciones del CNSM, aunque el Código de Trabajo contiene un capítulo especial para ello y dispone que todo trabajador o trabajadora, incluso si es a domicilio, tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente.

c) En Honduras, la Dirección General de Salarios es el organismo de carácter técnico y dependiente de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, con la función principal de orientar la política general de salarios. Para la fijación o revisión de los salarios mínimos en cualquier actividad económica, se designa una Comisión de Salario Mínimo, la cual está integrada por tres miembros representantes del interés patronal, tres del interés obrero y tres más por el interés público; cada uno con sus respectivos suplentes. Los salarios mínimos se fijarán tomando en consideración las encuestas que se elaboren con tal propósito sobre las modalidades de cada trabajo, las particulares condiciones de cada región y labor, costo de la vida, aptitud relativa de las personas trabajadoras y los sistemas de remuneración de las empresas. Finalmente deberán ser revisados por lo menos una vez cada tres años, contados desde la fecha de su fijación o de su última revisión.

El trabajo de las personas servidoras domésticas está regulado en el Código de Trabajo, sin embargo no se determina un salario mínimo para este sector, aunque dispone que el salario mínimo es el que toda persona trabajadora tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

d) En Nicaragua, la Comisión Nacional del Salario Mínimo (CNSM) tiene autonomía funcional y las atribuciones de fijar el salario mínimo, teniendo como referencia el costo de la canasta básica de cincuenta y tres productos que debe ser calculada y ajustada por el Ministerio de Salud, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y el Instituto Nacional de Información y Desarrollo. Para ello, se tomará en cuenta las cantidades y valores nutritivos y calóricos necesarios para los miembros de una familia promedio, el nivel general salarial, el costo de la vida y sus variaciones, así como las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida de otros

grupos sociales y los salarios más altos pagados por el Estado. Finalmente, son parte de este cálculo los factores económicos, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Empleadores y representantes de personas trabajadoras formarán parte de esta comisión.

El Código de Trabajo dice que todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario mínimo y considera a los servicios domésticos como un sector con condiciones especiales de trabajo. Sin embargo tampoco se les determina un salario mínimo.

e) En Costa Rica, el Consejo Nacional de Salarios (CNS) tiene como competencia exclusiva la fijación de salarios mínimos, los cuales representan el derecho que tiene todo trabajador o toda trabajadora a un salario mínimo de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. Para cumplir con esta función, el Consejo goza de plena autonomía y de personalidad y capacidad jurídicas instrumentales. En Costa Rica sí existe salario mínimo mensual para personas empleadas en el servicio doméstico.

CUADRO 2.

Salarios mínimos por mes vigentes en el área Centroamericana (en US\$)

Condición	Guatemala ¹ \$1=Q7.6923	El Salvador ² US Dólares	Honduras ³ \$1=L18.903	Nicaragua ⁴ \$1=CR22.172	Costa Rica \$1=¢500
Actividades agrícolas	284.38				
Actividades no agrícolas	284.38				
Industria de maquila	267.58				
Trabajadores agropecuarios		104.98			
Trabajadores agropecuarios de recolección de cosechas Café		114.70			
Algodón		87.48			
Caña de azúcar		97.20			
Comercio y servicios		224.21			
Industria		219.35			
Confección y maquila textil		187.60			
Industrias agrícolas de temporada Café		151.96			
Caña		110.48			
Algodón		110.48			
Agricultura, silvicultura, caza y pesca			231.07 a 245.14		
Explotación de minas y canteras			315.69 a 337.84		
Industria manufacturera			309.87 a 342.52		
Industria manufacturera (Maquila)			231.84		
Electricidad, gas y agua			325.41 a 348.74		

Condición	Guatemala ¹ \$1=Q7.6923	El Salvador ² US Dólares	Honduras ³ \$1=L18.903	Nicaragua ⁴ \$1=CR22.172	Costa Rica \$1=₡500
Construcción			320.06 a 342.52		
Comercio, hoteles y restaurantes			320.06 a 342.52		
Transporte, almacenaje y comunicaciones			322.96 a 345.63		
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios			328.78 a 351.86		
Servicios comunales, sociales y personales			314.24 a 336.29		
Agropecuario				85.30	
Pesca				132.17	
Mina y canteras				156.11	
Industria manufacturera				133.18	
Industrias sujetas a régimen fiscal				139.48	
Micro y pequeña industria artesanal y turística nacional				101.89	
Electricidad, gas y agua; Comercio, restaurantes y hoteles; Transporte, almacenaje y comunicaciones				159.44	
Construcción; Establecimientos financieros y de seguros				194.53	
Servicios com., sociales y personales				121.85	
Gobierno central y municipalidades				108.40	
Trabajadores no calificados					440.695 ⁵
Trabajadores semi calificados					474.475 ⁵
Trabajadores calificados					499.455 ⁵
Trabajadores especializados					575.20
Servidoras domésticas					263.816 ⁶

1 Incluye Q250 de bonificación mensual.

3 Decretos Ejecutivos del 6 de mayo de 2011.

3 Decreto ejecutivo del 30 de marzo 2011.

4 Aumentará en un 6% a partir del 16 de agosto 2011, excepto el de los trabajadores de la micro y pequeña industria artesanal y turística nacional que solo aumentará en un 4% y el de las industrias sujetas a régimen fiscal que no tendrá incremento.

5 Para los subsectores agrícola, ganadero, silvícola y pesquero, el salario mínimo es ligeramente mayor en los niveles de calificados y no calificados, y menor en el de los calificados.

6 No incluye alimentación, la cual es adicional.

Fuente: Decretos o Actas de las autoridades de salario mínimo en cada país.

De esta manera, a nivel centroamericano y mediante instituciones especializadas, se regula el salario mínimo como expresión del derecho a la justa remuneración para quienes están en el mercado de trabajo y tienen un patrono o un contrato de trabajo; pero en ninguna legislación de estos países se menciona un salario, ni salario mínimo, para las personas que laboran en la esfera del trabajo reproductivo.

Los diferentes códigos de trabajo centroamericanos tienen alguna similitud entre sí y los mecanismos de fijación de salarios mínimos son parecidos. Sin embargo, se observan el uso de diferente concepto de los sectores de trabajo, por ejemplo, el trabajo en actividades agrícolas en Guatemala, no es igual al trabajo agrícola de recolección de cosecha de El Salvador, ni a las actividades en agricultura, silvicultura y pesca de Honduras. Las actividades no agrícolas en Guatemala son diferentes a las actividades por sector comercio, industria y servicios de El Salvador, o las actividades en establecimientos financieros en Nicaragua. Tampoco coinciden en la clasificación de trabajo por grado de especialización, como sucede en Costa Rica. Ello representa un obstáculo para su homologación, tal como se observa en el Cuadro 2.

TRABAJO FORZOSO

La expresión «trabajo forzoso u obligatorio» designa a todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una penalización cualquiera y para el cual, dicha persona, no se ofrece voluntariamente.

Se exceptúa de esta definición, cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio, que forme parte de las obligaciones cívicas normales de la ciudadanía de un país que se gobierne plenamente por sí mismo, el trabajo o servicio que se exija a un individuo como resultado de una condena pronunciada por sentencia judicial, el tra-

bajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor —es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros— y, en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población; y los pequeños trabajos comunales.

a) Aunque la Constitución Política de Guatemala, expresa que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno, no establece ninguna mención sobre el trabajo forzoso, ni sobre sus características.

b) En El Salvador, la Constitución de la República señala que nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás señalados por la ley; además que los tratados internacionales, celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución.

c) En el caso de Honduras, se establece que «El Poder Ejecutivo puede, sobre materias de su exclusiva competencia, celebrar o ratificar convenios internacionales con Estados extranjeros u organizaciones internacionales o adherirse a ellos sin el requisito previo de la aprobación del Congreso, al que deberá informar inmediatamente» (Art. 21 de la Constitución Política de Honduras).

d) En la Constitución Política de Nicaragua se establece que el territorio nacional toda persona goza de la protección estatal y del reconocimiento de los derechos inherentes a la persona humana, del irrestricto respeto, promoción y protección de los derechos humanos y de la plena vigencia de los

CUADRO 3.

Características de la legislación sobre el trabajo forzoso

Condición	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Costa Rica
Declaración constitucional sobre la preeminencia de tratados internacionales en materia de derechos humanos	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Declaración del Código de Trabajo sobre trabajo forzoso	Ninguna	Sí	No	No	No

Fuente: Elaboración propia con base a la legislación laboral de los países centroamericanos.

derechos consignados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la Organización de las Naciones Unidas y en la Convención Americana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos.

e) En Costa Rica, la Constitución Política determina que los tratados públicos, los convenios internacionales y los concordatos debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa, tendrán desde su promulgación o desde el día que ellos designen, autoridad superior a las leyes.

En resumen, las respectivas cartas constitucionales de los países centroamericanos afianzan el principio de la vigencia de los tratados o convenios internacionales, de ahí que se infiere la validez del Convenio Sobre el Trabajo Forzoso N.º 29 de 1930, ratificado por todos los países de la región. Solamente en la Constitución de la República de El Salvador se determina la prohibición de obligar a alguien a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de ca-

lamidad pública y en los demás señalados por la ley. En los respectivos códigos de trabajo de los países centroamericanos, tampoco se menciona el trabajo forzoso, dado que en esta figura no se contempla un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo, entre patronos y trabajadores.

PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL

En 1989, las Naciones Unidas adoptaron la Convención sobre los Derechos del Niño y en 1999 la Organización Internacional del Trabajo logró la adopción del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.

La OIT creó en 1992 el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC, por sus siglas en inglés) una iniciativa de cooperación técnica dedicada exclusivamente a prevenir y combatir el trabajo de los niños y niñas. El objetivo principal de este Programa es impulsar el proceso de eliminación del trabajo infantil a través de acciones conjuntas con gobiernos, organizaciones de empleadores, de trabajadores y trabajadoras, organizaciones no gubernamentales y otros grupos sociales.

La Convención Sobre los Derechos del Niño, adoptada por las Naciones Unidas y aprobada

además por todos los países centroamericanos, establece en su Artículo 32, «[...] que los Estados Partes reconocen el derecho del niño y de la niña a tener protección contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social».²

Esta normativa también promueve que se adopten medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del artículo. Para ello, se pide que se fije una edad o edades mínimas para trabajar.

a) La República de Guatemala, mantiene una disposición constitucional sobre la prohibición de que las personas menores de catorce años puedan ser ocupadas en cualquier clase de trabajo incompatible con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Además, el Código de Trabajo prohíbe el trabajo de menores de edad en lugares insalubres y peligrosos, así como el trabajo nocturno, la jornada extraordinaria y el trabajo diurno de menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato.

En casos de excepción calificada, se autoriza el trabajo de menores de edad cuando se va a trabajar en vías de aprendizaje o que éste tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, en trabajos livianos por su duración e intensidad y compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y que en alguna forma se cumpla con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

Se crea la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, como un instrumento jurídico

de integración familiar y promoción social, que persigue lograr el desarrollo integral y sostenible de la niñez y adolescencia guatemalteca. La Comisión Nacional de la Niñez y de la Adolescencia es la responsable de la formulación de las políticas de protección integral de la niñez y la adolescencia; conforme a las disposiciones de la ley y trasladarlas al sistema de consejos de desarrollo urbano y rural y a los ministerios y dependencias del Estado para su incorporación a sus políticas de desarrollo; velar por su cumplimiento y adoptar las acciones pertinentes que lleven a la mayor eficiencia dicha protección.

b) La Constitución de la República de El Salvador, determina (art. 38, ordinal 10º) «que los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos a la enseñanza obligatoria no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo».

Sin embargo, es posible autorizar su ocupación cuando se considere indispensable para la subsistencia de los mismos o de su familia, siempre que ello no les impida cumplir con el mínimo de instrucción escolar obligatoria. «La jornada de las personas menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres o peligrosas» (art. 38, ordinal 10º, Constitución de la República). También se prohíbe el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años.

Pese a estas regulaciones, sin embargo, se podrá autorizar el trabajo de menores de edad a partir de los dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas su salud, seguridad y moralidad y que hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de la actividad correspondiente.

Con la finalidad de garantizar el ejercicio y disfrute pleno de los derechos y facilitar el cum-

2 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm> Consultado el 11 de mayo de 2011.

plimiento de los deberes de toda niña, niño y adolescente en El Salvador, se dictó la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, con la cual se crea un Sistema Nacional de Protección con la participación de la familia, el Estado y la sociedad.

c) En la República de Honduras, la Constitución Política dedica un capítulo especial a los Derechos del Niño, estableciendo que el Estado tiene la obligación de proteger a la infancia y que ésta gozará de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos. No deberá trabajar antes de una edad mínima adecuada, ni se le permitirá que se dedique a ocupación o empleo alguno que pueda perjudicar su salud, educación, o impedir su desarrollo físico, mental o moral. Se prohíbe la utilización de las personas menores de edad por sus padres, madres u otras personas, para actos de mendicidad.

En forma similar como en El Salvador, las personas menores de diez y seis años y quienes hayan cumplido esa edad y sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán laborar en trabajo alguno. No obstante, las autoridades de trabajo podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, de sus padres, madres o hermanos y hermanas, siempre que ello no impida cumplir con la educación obligatoria. Para menores de diecisiete años la jornada de trabajo que deberá ser diurna, no podrá exceder de seis horas ni de treinta a la semana, en cualquier clase de empleo.

Sin embargo, el Código de Trabajo dice que menores de catorce años y quienes habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán laborar en ninguna clase de trabajo y que las autoridades encargadas de vigilar el empleo de estos menores podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de

los mismos o de sus padres, madres o hermanos y hermanas, y siempre que ello no impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

Igualmente, para menores de dieciséis años, la jornada laboral, deberá ser diurna y no podrá exceder de seis horas y de treinta y seis semanales, en cualquier clase de trabajo.

El Código de la Niñez y la Adolescencia cuyo objetivo general es la protección integral de los niños, así como la modernización e integración del ordenamiento jurídico de la República en esta materia, delega a la Junta Nacional de Bienestar Social como el órgano encargado de coordinar a los sectores públicos y privados para el estudio, promoción, ejecución y fiscalización de las políticas generales de prevención y protección integral a la niñez.

d) La Constitución Política de Nicaragua, establece que la niñez goza de protección especial y de todos los derechos que su condición requiere, por lo cual tiene plena vigencia la Convención Internacional de los Derechos del Niño. Se prohíbe el trabajo de personas menores de edad, en labores que puedan afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria. Se protegerá a los niños, niñas y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social.

El Código de Trabajo determina que la edad mínima para trabajar mediante remuneración laboral es de catorce años, en consecuencia se prohíbe el trabajo a menores de esa edad. A los y las adolescentes que laboran se les reconoce la capacidad jurídica para la celebración de contratos de trabajo a partir de los dieciséis años de edad. Personas comprendidas entre las edades de catorce a dieciséis años no cumplidos, podrán celebrar estos contratos con el permiso de sus padres, madres o representante legal, bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo.

El Código de la Niñez y la Adolescencia, regula la protección integral que la familia, la so-

CUADRO 4.

Características de la legislación sobre peores formas de trabajo infantil

Condición	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Costa Rica
Adhesión a la Convención Sobre los Derechos del Niño	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Disposiciones constitucionales o de legislación secundaria sobre edad mínima para trabajar	14 años	14 años	14 y 16 años	14 años	12 años
Disposiciones contra peores formas de trabajo infantil	Sí	Sí	No	No	Sí
Excepciones a la edad mínima	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Legislación propia adicional a la CSDN	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia con base a la legislación laboral de los países centroamericanos.

ciudad, el estado y las instituciones privadas deben brindar a las niñas, niños y adolescentes. Se crea el Consejo Nacional de Atención y Protección Integral a la Niñez y la Adolescencia, el que está integrado por organismos gubernamentales y de la sociedad civil.

e) En Costa Rica, la Constitución de la República (art. 71) dice que las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo.

Según el Código de Trabajo, se prohíbe el trabajo nocturno de los menores de dieciocho años y el diurno de éstos en hosterías, clubes, cantinas y en los expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato. Igual se prohíbe el trabajo durante más de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales para mayores de quince años y menores de dieciocho; el trabajo durante más de cinco horas diarias y treinta semanales para menores de

quince años y mayores de doce; el trabajo de menores de doce años; y en general, la ocupación de personas comprendidas en la edad escolar que no hayan completado, o cuyo trabajo no les permita completar, la instrucción obligatoria.

No obstante, tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se permite el trabajo diurno de mayores de doce y menores de dieciocho años, dentro de las limitaciones que se establecen.

El Código de la Niñez y la Adolescencia es el marco jurídico mínimo para la protección integral de los derechos de las personas menores de edad. Establece los principios fundamentales tanto de la participación social o comunitaria como de los procesos administrativo y judicial que involucren los derechos y las obligaciones de esta población. Mediante esta ley se crea el Sistema Nacional de Protección Integral para garantizar la protección integral de los derechos de las personas menores de edad en el diseño de

las políticas públicas y la ejecución de programas destinados a su atención, prevención y defensa, por medio de las instituciones gubernamentales y sociales que conforman el sistema nacional de protección integral de los derechos de la niñez y de la adolescencia.

Existe además el Patronato Nacional de la Infancia, la cual es una institución autónoma con administración descentralizada y presupuesto propio. Su fin primordial es proteger especialmente y en forma integral a las personas menores de edad y sus familias; representar en los procesos judiciales y procedimientos administrativos en que se involucre el interés de una persona menor de edad, cuando su interés se contraponga al de quienes ejercen la autoridad parental.

En síntesis, en la región centroamericana no existen mayores diferencias en cuanto a la legislación sobre este tema, las cuales no afectarían a nuestro juicio, la propuesta de homologación de la legislación sobre este tema.

LIBERTAD DE SINDICALIZACIÓN

Se refiere al derecho que tienen las personas trabajadoras y empleadoras a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas con la sola condición de observar sus estatutos. Asimismo, tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como a afiliarse a las mismas. Adicionalmente toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales correspondientes.

a) La Constitución Política de Guatemala, garantiza el derecho de sindicalización libre de las personas trabajadoras, sin discriminación alguna y sin necesidad de autorización previa. Igualmente el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación.

Sin embargo, condiciona a que estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Para trabajadores y trabajadoras del Estado, la Constitución reconoce el derecho de huelga, pero que éste únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

El Código de Trabajo Guatemalteco establece que las relaciones entre el Estado, las Municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y su personal, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado. Por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del código. Por ello, la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado establece el derecho de sindicalización y huelga de éstas personas y sus entidades descentralizadas y autónomas, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía.

Para formar un sindicato de trabajadores y trabajadoras se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más miembros; y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos (art. 216 reformado del Código de Trabajo).

b) La Constitución de la República de El Salvador establece (art. 47) que los patronos y personas trabajadoras de la empresa privada, sin ninguna distinción y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho a sindicalizarse o agremiarse en asociaciones profesionales. El art.48 también les reconoce el derecho de los patronos al paro y de las personas trabajadoras a la huelga.

La Constitución otorga el mismo derecho a trabajadores y trabajadoras de las instituciones oficiales autónomas, así como funcionarios y empleados públicos y municipales; con excepción (art. 47 inciso segundo, relacionando los arts. 219 y 236) de los titulares de los órganos

del Estado, de los ministerios y de las instituciones del ministerio público, así como de diputados, magistrados del órgano judicial y de la Corte de Cuentas, y otros; además de los miembros de la Fuerza Armada y de la Policía Nacional Civil.

El Código de Trabajo salvadoreño ratifica esos derechos a los patronos, trabajadores y trabajadoras de la empresa privada, así como al personal de las instituciones oficiales autónomas. No trata sobre los derechos de sindicalización y huelga de los trabajadores del sector estatal, pues el art. 2, tercer párrafo, señala que el código no aplica «[...] cuando la relación que une al Estado, municipios e instituciones oficiales autónomas o semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo, como el nombramiento en un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos».

Por otra parte, el Código de Trabajo (art. 211) establece que todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar un mínimo de treinta y cinco miembros. El empleador estará obligado a reconocerlo como representante del interés de los trabajadores y a negociar colectivamente con el sindicato cuando éste represente a la mayoría de los trabajadores de su empresa. Cuando el sindicato no representa la mayoría, el reconocimiento que de éste hiciese el patrono será voluntario.

Además se menciona que «si el sindicato no logra la representación a que se refiere este artículo, mantendrá, no obstante, el derecho a la defensa de los intereses de sus afiliados».

La Ley del Servicio Civil, concede a los servidores públicos de las instituciones públicas, con las mismas excepciones de los cargos estableci-

dos en la Constitución de la República, el derecho a la libre sindicación en la forma y mecanismos establecidos en la Constitución, convenios internacionales y esta ley. Sin embargo, establece como causal de despido el declararse en huelga.

c) En Honduras, la Constitución Política reconoce el derecho a la huelga y al paro. Las personas trabajadoras y los patronos tienen derecho a asociarse libremente para los fines exclusivos de su actividad económica-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales.

El Código de Trabajo, declara de interés público la constitución legal de las organizaciones sociales, como los sindicatos, como asociaciones permanentes de personas trabajadoras, de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Se protege el derecho de libre asociación sindical. El derecho de asociación en sindicatos se extiende al personal de todo el servicio oficial, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden; pero los sindicatos de empleados públicos tienen limitadas sus funciones.

El Artículo 475 del Código de Trabajo, establece un mínimo de 30 afiliados para constituirse o subsistir.

La huelga, aunque es aceptada para trabajadores de la empresa privada, está restringida para servidores públicos.

d) Que se reconoce el derecho a la huelga y que existe plena libertad sindical, dice la Constitución Política de Nicaragua. También se reconoce el derecho a la huelga como uno de los derechos laborales de los trabajadores y trabajado, así como la completa libertad de organizarse voluntariamente en sindicatos. Se reconoce autonomía a los sindicatos y se respeta el fuero sindical.

CUADRO 5.

Características de la legislación sobre libertad de sindicalización

Condición	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Costa Rica
Derecho de libre sindicalización de trabajadores de empresa privada y sector público garantizado por la Constitución	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Número mínimo de integrantes trabajadores para formar un sindicato	20	35	30	20	12
Restricciones a huelga de trabajadores del sector público	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Leyes especiales, además del código de trabajo, para regular la relación entre el Estado y los trabajadores del sector público	Sí	Sí	No	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia con base a la legislación laboral de los países centroamericanos.

El Código de Trabajo nicaraguense reconoce la libre sindicalización de patronos y personas trabajadoras. El ejercicio del derecho a la huelga se reconoce para quienes laboran en la empresa privada pero en los servicios públicos o de interés colectivo no podrá extenderse a situaciones que pongan en peligro la vida o la seguridad de las personas. Los patronos tienen derecho al paro.

Según el Código de Trabajo (art. 206) los sindicatos se constituirán con un número no menor de veinte miembros.

e) En Costa Rica, la Constitución Política establece que los patronos como las personas trabajadoras podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales y se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo quienes laboran en servicios públicos.

El Código de Trabajo reconoce como de interés público la constitución legal de los sindicatos y se reconoce a los patronos y a las personas trabajadoras el derecho de formarlos. La huelga legal de las personas trabajadoras es aquella cuyo propósito es mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes; sin embargo no se permite la huelga en los servicios públicos. El paro de los empresarios también se reconoce esta normativa.

El mismo código establece en su art. 343 el número mínimo de doce miembros para constituir un sindicato.

No se pueden realizar acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras, sus sindicatos o coaliciones.

A manera de conclusión, podemos decir que la regulación en materia de libertad de sindicalización en términos formales, no parece ser un problema para alcanzar acuerdos en la región centroamericana.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Son las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo, una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra; con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo y regular sus relaciones.

a) En Guatemala, la Constitución Política expresa que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por dicho país, tienen preeminencia sobre el derecho interno. Para este fin, el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

El art. 38 del Código de Trabajo determina que puede celebrarse un contrato colectivo de trabajo entre uno o varios sindicatos de trabajadores y trabajadoras, y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente y percibida en la misma forma.

El Código también describe los pactos colectivos de condiciones de trabajo, entre uno o varios sindicatos de trabajadores y trabajadoras, y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. También se norma sobre pactos colectivos de industria, de actividad económica o de una región determinada.

Para declarar una huelga legal y tener capacidad de negociación colectiva (art. 241 código de trabajo) los sindicatos deben constituir la mitad más uno del total de los trabajadores o trabajadoras que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social.

b) La Constitución de la República de El Salvador, sobre este tema, solamente declara que a los patronos y trabajadores y trabajadoras del sector privado, sin discriminación, así como el personal de las instituciones oficiales autónomas, sector público y municipal, se les reconoce el derecho a la contratación colectiva. Se deduce que se garantiza la negociación colectiva.

El Código de Trabajo, regula los contratos colectivos de trabajo celebrados entre uno o varios sindicatos de personas trabajadoras, por una parte, y un patrono, por la otra. Le confiere a los sindicatos la titularidad de los derechos de celebrar y revisar un contrato colectivo.

Según el art. 271 del Código de Trabajo, todo patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato al cual pertenezca el cincuenta y uno por ciento del personal de su empresa o establecimiento, cuando se lo solicite el sindicato. Igual obligación tendrá el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento del personal de una empresa o establecimiento, cuando se lo pida el patrono.

Si dos o más sindicatos tienen afiliados en una misma empresa o establecimiento, pero ninguno tuviere el cincuenta y uno por ciento por lo menos del total del personal, ya sea de la empresa o del establecimiento, podrán coligarse dichos sindicatos, en cuyo caso el patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con ellos, si éstos conjuntamente lo pidieren.

c) En Honduras, la Constitución Política concede al Estado el tutelaje de los contratos individuales y colectivos, celebrados entre patronos y las personas trabajadoras. Se deduce también la protección constitucional para el derecho de negociación colectiva.

El Código de Trabajo norma los contratos colectivos de trabajo, como convenios escritos relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un patrono, un grupo de patronos o

CUADRO 6.

Características de la legislación sobre negociación colectiva

Condición	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Costa Rica
Derecho garantizado por la Constitución	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Garantía de otras leyes	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Mínimo de afiliados al sindicato de una empresa necesarios para negociar con el patrono	La mitad más uno	51%	66.6 % para resoluciones importantes y mayoría simple para resoluciones sencillas	La mayoría de los miembros del sindicato	60%

Fuente: Elaboración propia con base a la legislación laboral de los países centroamericanos.

una o varias organizaciones de patronos, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones de trabajadores, los representantes de los trabajadores de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente. Tienen por objeto establecer las condiciones generales de trabajo en un establecimiento o en varios, o en una actividad económica determinada. También se tienen como convenciones colectivas de trabajo las resoluciones de las juntas de conciliación, cuando fueren aceptadas por las partes.

Las resoluciones principales (art. 495 del Código de Trabajo) de las asambleas generales de los sindicatos, deberán tomarse por una proporción de dos tercios (66.6%) de votos de la totalidad de los miembros de la organización, y en los casos sencillos por mayoría simple.

Los pactos entre patronos y trabajadores o trabajadoras no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas, pero solamente son aplicables a quienes lo hayan celebrado o se adhieran posteriormente a ellos.

d) En Nicaragua, la Constitución Política garantiza el derecho de las personas trabajadoras para que

en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores contratos individuales o convenios colectivos.

El Código de Trabajo, le otorga a los sindicatos, la facultad de celebrar convenciones colectivas de trabajo y ejercer las acciones legales para garantizar su cumplimiento. Los objetivos de una convención colectiva son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de las personas trabajadoras en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas.

Las resoluciones de la mayoría de los miembros de un sindicato es suficiente poder para negociar con los patronos. El mismo código señala que todo empleador a quien presten servicio los miembros de sindicatos, está obligado a negociar con éstos una convención colectiva cuando se lo soliciten. Existe una Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación del Ministerio del Trabajo, para intervenir en caso de contradicciones a esta normativa.

e) La Constitución Política de la República de Costa Rica garantiza que tienen carácter de ley las convenciones colectivas de trabajo que, se

concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados, siempre que se realicen de acuerdo a las leyes respectivas.

Según el Código de Trabajo, en las convenciones colectivas, deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el país.

Para declarar una huelga legal, infiriendo que le da capacidad de negociación al sindicato, las personas trabajadoras deben tomar resolución con por lo menos el sesenta por ciento del personal que trabaje en la empresa, lugar o negocio de que se trate.

En resumen, la legislación sobre negociación colectiva en los países de CA, no parece ser un obstáculo para la homologación sobre este derecho, sino todo lo contrario.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

El término «discriminación» comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

a) La Constitución Política de la República de Guatemala, declara un principio general contra la discriminación: Artículo 4. «Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades».

En relación con el trabajo, la Constitución establece como derechos sociales mínimos, que

todo trabajo será equitativamente remunerado y la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; igualmente que no deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de empleo.

El Código de Trabajo señala que en todo contrato individual deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen la Constitución, el código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social. Así, determina que a trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual.

De la misma forma, prohíbe a los patronos anunciar sus ofertas de empleo, especificando requisitos como el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, se requiera de una persona con determinadas características; hacer diferencia entre mujeres solteras, casadas y con o sin responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.

b) En El Salvador, la norma constitucional en su (artículo 3) establece que todas las personas son iguales ante la ley y que para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión. Otro artículo señala que el trabajo estará regulado por un Código que estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y las trabajadoras, y que incluye especialmente el derecho que en una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad.

El Código de Trabajo, en su art. 123, reitera lo señalado en la Constitución, sobre salario igual para igual labor cualquiera sea el sexo, edad, raza, color,

CUADRO 7.

Características de la legislación sobre discriminación laboral

Condición	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Costa Rica
Salario igual por trabajo igual garantizado por la Constitución	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Igualdad de oportunidades	Sí	No	Solo para la mujer	Sí	No
Código de Trabajo contra la discriminación laboral	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia con base a la legislación laboral de los países centroamericanos.

nacionalidad, opinión política o creencia religiosa de la persona trabajadora.

La recientemente promulgada (17 de marzo de 2011) «Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres», cuyo objetivo (art. 2) es crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.

Para su cumplimiento, las instituciones del Estado, de acuerdo con sus competencias, deberán realizar acciones permanentes orientadas hacia eliminar los comportamientos y funciones sociales discriminatorias, que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente; lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal colectiva y la eliminación de los factores que impiden desarrollar sus capacidades para tomar decisiones; desarrollar pautas de socialización de mujeres y hombres; eliminación de los obstáculos al desempeño e intervención de las mujeres en todas las áreas del quehacer colectivo e individual y a la creación de condiciones que faciliten, propicien y promuevan la participación igualitaria de las mujeres y hom-

bres en el pleno ejercicio de todos sus derechos; armonizar leyes, reglamentos, resoluciones o cualquier otro acto jurídico o administrativo originado en las instituciones del Estado que limiten o nieguen los principios de igualdad, no discriminación y los derechos entre mujeres y hombres.

En cuanto a derechos laborales, esta ley promueve la a igualdad y no discriminación de las mujeres en su participación económica, en las decisiones, disposición y control de los medios de producción; la participación igualitaria en el empleo; lograr la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales de mujeres y hombres; igualdad de hombres y mujeres en los requisitos y criterios de selección de personal que se establezcan; la eliminación de cualquier sesgo sexista, en detrimento de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato; las ofertas de empleo deberán ser anunciadas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin tener como criterio de aceptabilidad el sexo; igualdad de oportunidades y de trato, en los cupos que se asignen para actividades en materia de capacitación laboral.

c) La Constitución Política de la República de Honduras, solamente se refiere al trabajo igual con salario igual sin discriminación alguna, siempre

que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales.

El Código de Trabajo expresamente determina que no pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. Adicionalmente, existe una Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, que desarrolla esta temática (aprobada en el 2000).

d) Es un derecho constitucional en la República de Nicaragua que el trabajador o la trabajadora perciba un salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase; que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana; y además gozar de la estabilidad en el trabajo conforme a la ley con igual oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.

El Código de Trabajo determina, además, que todo trabajador y toda trabajadora tiene derecho de promoción de un cargo a otro superior sin más limitaciones que las exigidas por razón de título o diploma y su calificación técnica para desempeñar la nueva actividad. El Código también protege de discriminación a las mujeres y les garantiza un salario de acuerdo a sus capacidades y al cargo que desempeñe.

e) En Costa Rica, la Constitución Política señala (art. 68) que no puede hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores o trabajadoras.

Asimismo, el Código de Trabajo prohíbe establecer diferencias entre personas trabajadoras por consideración a edad, sexo o nacionalidad.

De esta manera, la discriminación laboral está bien apoyada en la legislación centroamericana, excepto el tema de la promoción de la Igualdad de Oportunidades.

SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO

«Horas de trabajo» significa el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador; de ello están excluidos los descansos que no cumplan este requisito. De acuerdo a la OIT, el período de «horas de trabajo» no podrá exceder de cuarenta y ocho horas por semana y ocho por día.

Según la OIT, «horas de trabajo en industrias» comprende las realizadas en minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; las industrias en las cuales las materias sufran una transformación; el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.

También se aplica para establecimientos comerciales, oficinas, servicios comerciales, establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina y establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial.

a) En Guatemala, la Constitución Política generaliza para todos los trabajadores el derecho a una jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno de ocho horas diarias de trabajo y cuarenta y cuatro horas a la semana, pero deberán pagarse cuarenta y ocho horas como salario. Así como a una jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no mayor de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

El Código de Trabajo desarrolla algunos detalles de los preceptos constitucionales, por ejemplo, que el trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las diez y ocho horas de un mismo día y que el trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las diez y ocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. Sin embargo, contrario a la disposición constitucional, detalla que la labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago

de salario y exceptúa de esta disposición solamente a los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo. Determina que la jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites.

El Reglamento que determina los Trabajos no Sujetos a las Limitaciones de la Jornada Ordinaria de Trabajo, detalla que no están sujetas a la limitación de la jornada ordinaria de trabajo todas aquellas personas que realicen labores que por su propia naturaleza requieran que se le dedique más tiempo que el que comprende dicha jornada, por ejemplo: gerentes, administradores, apoderados y representantes del patrono, altos empleados, empleados de confianza, que trabajen sin fiscalización superior inmediata, domésticos y mayordomos de hotel y trabajadores que desempeñen labores intermitentes. Tampoco podrán laborar más de 12 horas diarias, salvo caso de excepción.

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que se determinan (art. 121) para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

b) En El Salvador, la Constitución de la República en el art. 38 literal 6, también generalizando para todos los trabajadores, dice que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas y la semana laboral, de cuarenta y cuatro horas. Así, la jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley.

La Constitución también hace referencia a las pausas que interrumpen la jornada cuando, atendiendo a causas biológicas o si el ritmo de las tareas así lo exige, y la de aquellas que deberán mediar entre dos jornadas. Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remunerados con recargo.

El Código de Trabajo relaciona horas de trabajo diurno y nocturno; las primeras comprendidas entre seis horas y las diecinueve horas de un mismo día y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración. La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas, ni la nocturna de treinta y nueve.

En tareas peligrosas o insalubres, la jornada no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuere diurna; ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna. En los casos de este artículo, la jornada de trabajo que comprenda más de tres y media horas nocturnas, será considerada nocturna, para los efectos de su duración.

En el caso de trabajadores o trabajadoras que prestan un servicio público como el de ferrocarriles, transporte de pasajeros, suministro de energía eléctrica y otras análogas, el horario de trabajo será elaborado por la empresa, en atención a prestar un mejor servicio o a las disposiciones dictadas por la autoridad competente, según el caso, el cual deberá ser incorporado al respectivo reglamento interno de trabajo.

Las labores que se ejecuten en horas nocturnas (art. 168) deberán pagarse, por lo menos, con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas. Mientras que todo trabajo verificado en

exceso de la jornada ordinaria (art. 169) será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal. Los trabajos que por fuerza mayor, como en caso de incendio, terremoto y otros semejantes, tuvieren que realizarse excediendo a la jornada ordinaria, se remunerarán solamente con salario básico. El trabajo en horas extraordinarias sólo podrá pactarse en forma ocasional (art. 170), cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan. Sin embargo, en las empresas en que se trabaje las veinticuatro horas del día, podrá estipularse el trabajo de una hora extraordinaria en forma permanente, para ser prestado en la jornada nocturna, así como también podrá pactarse, con la aprobación de la Dirección General de Trabajo, el trabajo de una hora extra diaria, para el solo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que los trabajadores puedan descansar, en forma consecutiva, los días sábado y domingo de cada semana.

c) Por disposiciones constitucionales, en Honduras y para todos los trabajadores, la jornada diurna ordinaria de trabajo no debe exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro a la semana. La jornada nocturna ordinaria de trabajo no excederá de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

Todas estas jornadas se remunerarán con un salario igual al de cuarenta y ocho horas de trabajo. La remuneración del trabajo realizado en horas extraordinarias se hará conforme a lo que dispone la Ley. Estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción, muy calificados, que la Ley señale.

El Código de Trabajo menciona en su art. 319, que la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal. Trabajo suplementario o de horas extra es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que exceda de la máxima legal.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las cinco y las diecinueve horas; nocturno, el que se realiza entre las diecinueve y las cinco horas. Reitera además las disposiciones constitucionales sobre la jornada ordinaria de trabajo y las horas de trabajo semanales; así como las de trabajo nocturno.

Hace exclusiones sobre las jornadas de trabajo, para quienes se desempeñen en cargos de dirección, de confianza o de manejo, del servicio doméstico, ejecuten actividades discontinuas o intermitentes como peluqueros o peluqueras, personal de hoteles y de simple vigilancia como mayordomos y capataces, cuando residan en el lugar o sitio del trabajo, choferes particulares y quienes presten sus servicios en empresas de transporte de cualquier clase, sea cual fuere la forma de su remuneración, entre otros.

El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno (art. 329), se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno y con el mismo recargo se pagarán las horas trabajadas durante el período nocturno en la jornada mixta.

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan para la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada inferior, convenida por las partes constituye jornada extraordinaria, y debe ser remunerado, así (art. 330): con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período diurno; con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período nocturno, y con un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo sobre el salario de la jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquélla.

d) En Nicaragua, la Constitución Política, determina para todos los trabajadores y las trabajadoras, una jornada laboral de ocho horas.

El Código de Trabajo, desarrolla los aspectos relativos a las jornadas de trabajo. La jornada or-

dinaria de trabajo efectivo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no debe ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Define la jornada diurna como la que se ejecuta durante el día natural, o sea, entre las seis de la mañana y las veinte horas de un mismo día; jornada nocturna como la que se ejecuta entre las ocho de la noche de un día y las seis horas del día siguiente.

No están sujetos a las limitaciones de la jornada laboral contempladas en este código los trabajadores o trabajadoras que ostenten representación del empleador, desempeñan puestos de supervisión o dirección, realicen labores discontinuas o que requieran su sola presencia, quienes cumplan su cometido fuera del local del centro de trabajo sin control por parte de la administración; los trabajadores de transporte aéreo, terrestre, fluvial, lacustre y marítimo; entre otros.

El trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias (art. 57), pero no así aquellos trabajos que se realicen para subsanar errores imputables a la persona trabajadora. Es trabajo extraordinario el que se realiza en los séptimos días, feriados nacionales y asuetos decretados. No se pueden compensar las horas extraordinarias laboradas con horas trabajadas en jornadas ordinarias, cuando éstas hayan sido disminuidas por disposición unilateral del empleador. Los servicios extraordinarios serán objeto de contrato especial entre las partes.

El número de horas extraordinarias (art. 58) no podrá ser superior a tres horas diarias ni nueve semanales, con las excepciones siguientes (art. 59): para prevenir o eliminar sin demora las consecuencias de catástrofes o accidentes que puedan perjudicar la producción o los servicios; para realizar labores urgentes de reparación de maquinaria, equipo o inmuebles; cuando el mal es-

tado de los mismos ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores, trabajadoras o de la población; para realizar labores urgentes destinadas al restablecimiento de los servicios públicos o reparar las consecuencias de desastres que afecten dichos servicios y para realizar trabajo estacional o por temporada intenso, cuando sea imposible aumentar el personal por razones técnicas o climatológicas, o por escasez de fuerza de trabajo.

Las horas extraordinarias y las que se laboren en el día de descanso o compensatorio por cualquier causa, se pagarán un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva.

e) La República de Costa Rica, en su carta constitucional (art. 58), determina para todas las personas trabajadoras, que la jornada laboral ordinaria diurna no podrá exceder de ocho horas y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados que determine la ley.

El Código de Trabajo desarrolla los conceptos de trabajo diurno el comprendido entre las cinco y las diecinueve horas y nocturno el que se realiza entre las diecinueve y las cinco horas. La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana.

Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.

Según el art. 139, del Código de Trabajo, el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada

CUADRO 8.

Características de la legislación sobre horas de trabajo

Condición	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Costa Rica
Jornada diaria, nocturna y semanal de trabajo garantizada por la Constitución	Sí	Sí	Sí	Sí (Limitada a jornada diurna)	Sí
Código de Trabajo desarrolla normas sobre las jornadas de trabajo	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Número de horas jornada diurna ordinaria	8	8	8	8	8
Número de horas jornada nocturna ordinaria		7	6		6
Pago de hora nocturna ordinaria			25% más sobre el salario por hora ordinario diurno		
Pago de hora extra diurna	50% más que el salario mínimo o del salario mayor a éste que haya sido pactado	100% más sobre el salario básico por hora	25% más sobre el de la jornada diurna ordinaria	100% más sobre el de la jornada diurna ordinaria	50% más sobre el de la jornada diurna ordinaria
Pago de hora extra nocturna		20% más sobre el salario diurno establecido	50% más sobre el de la jornada diurna ordinaria	100% más sobre el de la jornada diurna ordinaria	50 % más sobre el de la jornada diurna ordinaria

Fuente: Elaboración propia con base a la legislación laboral de los países centroamericanos.

inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado. No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria. El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o

ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria. También se hace exclusiones de la limitación de la jornada de trabajo para gerentes, administradores, apoderados, trabajadores o trabajadoras que ocupan puesto de confianza, agentes comisionistas y personal similar que no cumplan su cometido en el local del establecimiento, quienes desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.

Sobre esta legislación se detectan varias diferencias entre la legislación de los países, especialmente respecto al número de horas de jornada nocturna y al monto de su salario, así como al pago de horas extras, aspectos que deberán negociarse para beneficio de trabajadores pero aminorando el impacto negativo que podrían enfrentar los empleadores.

SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL

El Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima) de 1952, OIT No. 102, dice que los países que adoptan este convenio deberán garantizar, por lo menos tres de las siguientes prestaciones: A las personas asalariadas, cónyuges e hijos, cuando su estado lo requiera, de asistencia médica de carácter preventivo o curativo. A personas asalariadas, prestaciones monetarias por enfermedad, desempleo, vejez; y en caso de accidente de trabajo y de enfermedad profesional, prestaciones familiares, maternidad a mujeres, invalidez y sobrevivencia.

a) El Estado de la República de Guatemala, en la Constitución Política, reconoce y garantiza (art. 100) el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, y las personas cubiertas por el régimen, con excepción del personal de las universidades, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social se asigna al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, quien debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

La Constitución Política señala como obligación de los empleadores otorgar al cónyuge o con-

viviente, hijos menores o incapacitados de una persona trabajadora que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Además, el establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia; para realizar los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores o trabajadoras se rigen, en cuanto a la seguridad social, por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Las personas que gocen de jubilación, pensión o montepío del Estado e instituciones autónomas y descentralizadas, tienen derecho a recibir gratuitamente la cobertura total de los servicios médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El Código de Trabajo además, declara inextinguibles, en algunos casos, los derechos del trabajador o de la trabajadora a obtener el pago de prestaciones o de indemnizaciones que pueda corresponderle.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es el ente autónomo de derecho público, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, conforme lo establecido en la Constitución Política, un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social de conformidad con el sistema de protección mínima.

Según su Ley Orgánica, el régimen de seguridad social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; maternidad; enfermedades generales; invalidez; orfandad; viudez; vejez; muerte (gastos de entierro); y los demás que los reglamentos determinen.

El Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, en el IGSS ahora es un beneficio para los trabajadores del sector privado que presten sus

servicios materiales o intelectuales a patronos formalmente inscritos en el Instituto, así como para algunos de los trabajadores o las trabajadoras del Estado en planilla.

Para algunas de las prestaciones de seguridad social de los empleados o las empleadas civiles del Estado, existe la Ley de Clases Pasivas del Estado, que determina pensiones por retiro voluntario u obligatorio del servicio, vejez, invalidez y muerte. Se excluyen a los protegidos en el orden militar por las Leyes correspondientes.

b) En El Salvador, la Constitución de la República, en su art. 50, declara que la seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio, para lo cual se regulará en otras leyes, sus alcances, extensión y forma. Dicho servicio será prestado por una o varias instituciones, las que deberán guardar entre sí la adecuada coordinación para asegurar una buena política de protección social, en forma especializada y con óptima utilización de los recursos.

Al pago de la seguridad social contribuirán los patronos, las personas trabajadoras y el Estado en la forma y cuantía que determine la ley. El Estado y los patronos quedarán excluidos de las obligaciones que les imponen las leyes a favor de su personal, en la medida en que sean cubiertas por el Seguro Social.

El Código de Trabajo, establece prestaciones inmediatas para las personas trabajadoras a cargo del patrono, tales como: prestaciones por enfermedad o accidente común, prestaciones por maternidad y ayuda en caso de muerte.

La Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), establecido como una institución de derecho público para realizar los fines de seguridad social para cubrir en forma gradual los riesgos a que están expuestas las personas trabajadoras y en algunos casos sus beneficiarios por causa de: enfermedad; accidente común; accidente de trabajo; enfermedad profesional;

maternidad; invalidez; vejez y muerte; y cesantía involuntaria.

El régimen del Seguro Social obligatorio se aplicará originalmente a quienes dependan de un patrono (público o privado) sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma de remuneración.

Coexisten dos sistemas de pensiones: el público y el privado. El primero está cubierto por el ISSS y el otro por el Instituto de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP), el privado a través la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, conocida como Ley SAP y dos administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Estas últimas operando acordes a las disposiciones de una Superintendencia de Pensiones.

c) En Honduras, la Constitución de la República declara (arts. 142-143) que los servicios de Seguridad Social serán prestados y administrados por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) que cubrirá los casos de enfermedad, maternidad, subsidio de familia, vejez, orfandad, paros forzados, accidentes de trabajo, desocupación comprobada, enfermedades profesionales y todas las demás contingencias que afecten la capacidad de producir. El Estado deberá crear instituciones de asistencia y previsión social que funcionarán unificadas en un sistema unitario estatal con la aportación de todos los interesados y el mismo Estado.

El Estado, los patronos y las personas trabajadoras, estarán obligados a contribuir al financiamiento, mejoramiento y expansión del Seguro Social. El régimen de seguridad social se implantará en forma gradual y progresiva, tanto en lo referente a los riesgos cubiertos como a las zonas geográficas.

El Código de Trabajo hondureño, establece que todos los patronos están obligados a pagar las prestaciones por riesgos profesionales, salvo cuando el riesgo de ellas sea asumido por el IHSS, de acuerdo con la ley y dentro de los regla-

mentos que dicte el mismo Instituto. Estos riesgos pueden producir: la muerte, incapacidad total permanente, incapacidad parcial permanente; e incapacidad temporal.

La Ley del Seguro Social de la República de Honduras, establece a IHSS como una institución de Derecho Público y como un servicio público que se aplica con carácter obligatorio para cubrir los riesgos de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo y enfermedad profesional, invalidez, vejez, muerte y cesantía involuntaria.

Están sujetas al Seguro Social obligatorio las personas trabajadoras particulares que prestan sus servicios a una persona natural o jurídica, sea cual fuere el tipo de relación laboral que les vincule y la forma de remuneración y los trabajadores públicos, los de las entidades autónomas y semiautónomas y los de las entidades descentralizadas del Estado.

En Honduras, también coexisten los fondos de pensiones se encuentran regidos por la Ley del Régimen Opcional Complementario para la Administración de Fondos Privados de Pensiones, asumiendo el rol de ente supervisor, la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS).

d) La Constitución Política nicaragüense determina que los trabajadores tienen derecho a la seguridad social para la protección integral y contar con medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determinen la ley.

El Código de Trabajo establece como obligación del empleador inscribir a los trabajadores y a las trabajadoras en el régimen de seguridad social, quienes gozarán de los beneficios de la seguridad social y de programas especiales de salud, a cargo del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

La Ley de Seguridad Social establece como parte del sistema de la seguridad social de Nicaragua, el seguro social obligatorio, como un servi-

cio público de carácter nacional, cuyo objetivo es la protección de los trabajadores y sus familias, de acuerdo a las actividades señaladas en la Ley y su Reglamento. Estará a cargo de un ente autónomo del Estado, de duración indefinida, con patrimonio propio, personalidad jurídica y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, denominado Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS).

El Seguro Social cubrirá por zonas geográficas, etapas sucesivas y en forma gradual y progresiva las contingencias sociales de invalidez, Vejez, muerte, prestaciones económicas por riesgos profesionales, subsidios familiares y podrá proporcionar servicios sociales necesarios para el pleno bienestar de sus asegurados. Asimismo, prestará el servicio de pagar los subsidios de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales.

Son sujetos de aseguramiento obligatorio las personas que se encuentren vinculadas a otra, sea ésta natural o jurídica, independientemente del tipo de relación laboral o de servicio que los vincule, lo mismo que la personalidad jurídica o la naturaleza económica del empleador, empresa o institución pública, privada o mixta que utilice sus servicios; todos los integrantes o beneficiarios de los programas de Reforma Agraria, ya sea bajo la forma de explotación colectiva, parcelamiento o cualquier sistema que adopte el ministerio respectivo; los miembros de asociaciones gremiales de profesionales, ministros de cualquier culto religioso y demás personas trabajadoras independientes que se encuentren debidamente organizados; y los miembros de cooperativas de producción debidamente reconocidas.

e) En la República de Costa Rica, la Constitución Política en el art. 73, establece los seguros sociales en beneficio de las personas trabajadoras manuales e intelectuales, regulados por el sistema tripartito de contribución forzosa a fin de proteger a la clase trabajadora de los riesgos de enfermedad,

CUADRO 9.

Características de la legislación sobre la seguridad social

Condición	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Costa Rica
Derecho garantizado por la Constitución Nacional	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Derecho desarrollado en el Código de Trabajo	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Institución nacional responsable de la Seguridad Social	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Instituciones previsionales privadas	No	Sí	Sí	No	Sí

Fuente: Elaboración propia con base a la legislación laboral de los países centroamericanos.

invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine. La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense de Seguro Social.

El Código de Trabajo determina que todo patrono, sea persona de derecho público o de derecho privado, está obligado a asegurar a su personal contra riesgos del trabajo, por medio del Instituto Nacional de Seguros. Se considera riesgos de trabajo, los accidentes y las enfermedades que ocurran con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reaggravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.

La Caja Costarricense de Seguro Social, (CCSS) es una institución autónoma a la cual le corresponde el gobierno y la administración de los seguros sociales. El seguro social obligatorio comprende los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y desempleo involuntario; además, comporta una participación en las cargas de maternidad, familia, viudedad y orfandad

y el suministro de una cuota para entierro siempre que la muerte no se deba al acaecimiento de un riesgo profesional.

En cuanto al sistema previsional coexiste con el sistema de la CCSS el Régimen Privado de Pensiones Complementarias, que cuenta con la regulación de la Superintendencia de Pensiones. En Costa Rica operan varias Operadoras de Pensiones Complementarias (OPC), sin incluir la correspondiente a la Caja Costarricense de Seguro Social.

De acuerdo a lo anterior, en todos los países centroamericanos existen instituciones públicas responsables de la seguridad social y es garantizada a nivel constitucional.

SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

El Convenio OIT 183, del año 2000, detalla derechos relativos al empleo de las mujeres, antes y después del parto. Tales derechos se refieren a protección de la salud, licencia por maternidad, prestaciones pecuniarias, a la protección del empleo y no discriminación, a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

a) La Constitución Política de la República de Guatemala (art. 52) establece que la maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven.

Igualmente, en el art. 102 literal k, de la Constitución, se reconoce como derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, la protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. Mediante leyes específicas se regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, quien gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

El Código de Trabajo (art. 151) prohíbe a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad, salvo que por causa justificada, para lo cual la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para protección definitiva; se prohíbe, además, exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

La madre trabajadora gozará (art. 152) de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa posparto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso

durante ese período. Siendo su derecho que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Si se tratare de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que se indican anteriormente se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia posparto para que ambos gocen de un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de este derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción.

Toda trabajadora en época de lactancia (art. 153) puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador. El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse. El art. 155 establece que todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local

a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) proporciona para la maternidad, servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, durante el embarazo el parto y el período posnatal, así como indemnización en dinero durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto, fijada proporcionalmente a los ingresos de la afiliada; ayuda para la lactancia, en especie o en dinero.

La Ley de Servicio Civil, que regula las relaciones entre la administración pública y sus servidores, en su art. 61, establece como uno de los derechos de los servidores públicos (mujeres), a licencias con o sin goce de sueldo por gravidez; a descanso forzoso de treinta días antes del parto y de cuarenta días después, con goce de salario.

En cuanto protección a mujeres trabajadoras, la Constitución Política de Guatemala (art. 102, literal k, establece que no deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. El Código de Trabajo de Guatemala, reclama (art. 47) que el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. Y en el art. 148 se prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad.

b) En El Salvador, la Constitución de la República le da derecho a la mujer trabajadora (art. 42) a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo; además obliga a los patronos a instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores.

El Código de Trabajo, contiene un capítulo especial y una sección especial para regular

el trabajo de las mujeres. Artículo 110: Se prohíbe a los patronos destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado. Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable, es incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo. Artículo 113: Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso posnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado.

Además, el código prohíbe exigir a las mujeres que soliciten empleo, que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes, como requisitos para su contratación. Se entiende suspendido un contrato de trabajo, cuando por algún tiempo deja de surtir efectos en lo relativo a la prestación de servicios y al pago de salarios, por el descanso pre y posnatal

En cuanto a prestaciones por maternidad el código (art. 309) establece que el patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico sea consecuencia del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima será fijada por la reglamentación complementaria. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre

prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida.

Artículo 312: Si transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprobare con certificación médica que no se encuentra en condiciones de volver al trabajo, continuará suspendido el contrato por el tiempo necesario para su restablecimiento, quedando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservar su empleo. Si una trabajadora lacta a su hijo, tendrá derecho con este fin, a una interrupción del trabajo de hasta una hora diaria. A su pedido esta interrupción se podrá fraccionar en dos pausas de treinta minutos cada una. Las interrupciones de trabajo conforme a este párrafo serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales.

La Ley del Seguro Social, determina que el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) cubrirá en forma gradual los riesgos a que están expuestas las trabajadoras por causa de maternidad; que incluye además, a las trabajadoras del servicio público. Además (art. 59), en caso de maternidad, la trabajadora asegurada tendrá derecho, a servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio, en la medida que se hagan indispensables, y a los cuidados necesarios durante el embarazo, el parto y el puerperio; a un subsidio en dinero, a condición de que la asegurada no efectúe trabajo remunerado durante el tiempo que reciba dicho subsidio; a una ayuda para la lactancia, en especie o en dinero, cuando la madre esté imposibilitada; a un conjunto de ropa y utensilios para el recién nacido, que se denominará «canastilla maternal». La esposa o compañera de vida de un hombre asegurado, recibirá también los mismos beneficios, con excepción de subsidio en dinero.

c) En Honduras, el art. 11 de la Constitución establece que la familia, el matrimonio, la materni-

dad y la infancia están bajo la protección del Estado. La mujer (art. 128, numeral 11) tiene derecho a descanso antes y después del parto, sin pérdida de su trabajo ni de su salario. En el período de lactancia tendrá derecho a un descanso por día para amamantar a sus hijos. El patrono no podrá dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer grávida ni después del parto, sin comprobar previamente una causa justa ante juez competente, en los casos y condiciones que señale la Ley.

El Código de Trabajo, en su art. 135, dice que toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las cuatro semanas que precedan al parto y las seis que le sigan, y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato de trabajo. Igualmente, el art. 136 menciona que los patronos cubrirán la diferencia existente entre el subsidio económico que por maternidad dé el Instituto Hondureño de Seguridad Social, y a la retribución que conforme al artículo anterior corresponde a la trabajadora en estado de gravidez y cuando el Instituto Hondureño de Seguridad Social no esté obligado a cubrir el subsidio de maternidad la obligación que señale este artículo corre íntegramente a cargo del patrono.

Posteriormente, el art. 137, protege a la mujer trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, teniendo derecho a la licencia de dos a cuatro semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

El patrono está en la obligación (art. 140) de conceder a la trabajadora dos descansos de treinta minutos cada uno, dentro de la jornada, para alimentar a su hijo, aprovechables, uno en el trabajo de la mañana y otro en el de la tarde, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis meses de edad. Este derecho será ejercitado por las madres cuando lo juzguen conveniente, sin más trámite

CUADRO 10.

Características de la legislación sobre la protección de la maternidad

Condición	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Costa Rica
Protección constitucional	Sí	Sí	Sí	No específica	Sí
		<ul style="list-style-type: none"> Con descanso remunerado y conservación del empleo. Obligación de los patronos a instalar y mantener salas de cuidado infantil. 	<ul style="list-style-type: none"> Con protección del estado. Derecho a descanso antes y después del parto. Derecho a un descanso por día para amamantar a sus hijos. 		<ul style="list-style-type: none"> Protección especial del Estado.
Protección del Código de Trabajo a mujeres trabajadoras embarazadas o en período de lactancia	<ul style="list-style-type: none"> Contra despido. Descanso retribuido con el 100% del salario por 84 días. Media hora dos veces al día para alimentar a su hijo. 	<ul style="list-style-type: none"> No trabajos que requieran esfuerzos incompatibles con su estado. Contra despido. Descanso de 12 semanas por maternidad con el 75% del salario pagado anticipadamente. 	<ul style="list-style-type: none"> Derecho a descanso forzoso por 10 semanas. 100% del salario, cuyo pago comparten el patrono y el seguro social. Dos descansos de treinta minutos cada uno, dentro de la jornada, para alimentar a su hijo. 	<ul style="list-style-type: none"> No trabajos que requieran esfuerzos no compatibles con su estado. Descanso de 12 semanas por maternidad con el 100% del salario. 	<ul style="list-style-type: none"> Descanso remunerado por 3 meses. 15 minutos cada tres horas o de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo.
Seguridad Social	<ul style="list-style-type: none"> Servicios médicos y hospitalarios, durante el embarazo el parto y el período posnatal. Indemnización en dinero. Ayuda para la lactancia, en especie o en dinero. 	<ul style="list-style-type: none"> Cobertura médica, odontológica y de laboratorio. Subsidio en dinero. 	<ul style="list-style-type: none"> Atención médica prenatal, natal y postnatal. Subsidio en dinero. 	<ul style="list-style-type: none"> Asistencia médica de carácter preventivo y curativo. Subsidio por maternidad en dinero, equivalente al 60% del salario semanal por 12 semanas. 	<ul style="list-style-type: none"> Atención por enfermedad y maternidad.

Fuente: Elaboración propia con base a la legislación laboral de los países centroamericanos.

que participar al director del trabajo la hora que hubieren escogido. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia (art. 144). Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización del Inspector de Trabajo o el Alcalde Municipal (art. 145).

La Ley del Seguro Social establece que a través del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), prestará en caso de maternidad, atención médica prenatal, natal y postnatal, que sea necesaria; un subsidio en dinero, siempre que la asegurada no efectúe trabajo alguno remunerado durante el tiempo que reciba dicho subsidio y podrá otorgar una ayuda de lactancia, en especie o en dinero. Estos servicios, con excepción del subsidio, se prestarán asimismo a la mujer del trabajador asegurado. Además, si a consecuencia del embarazo o del parto, la asegurada o la mujer del trabajador asegurado falleciere, sus deudos tendrán derecho, en las condiciones establecidas por los reglamentos, a la ayuda para gastos funerarios.

El IHSS proporciona también seguros de invalidez, vejez y supervivencia.

d) En Nicaragua, la Constitución Política no especifica protección alguna para la maternidad ni para la mujer trabajadora.

El Código de Trabajo (art. 140) determina para la mujer trabajadora, que se prohíbe a los empleadores permitir la continuación del trabajo de la mujer en estado de gravidez en obras o faenas perjudiciales al mismo. En este caso, el empleador deberá facilitarle un trabajo que no altere la normalidad de este proceso biológico, sin menoscabo del salario ordinario que tenía antes del embarazo. Asimismo, el art. 141 menciona que las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas ante-

riorios al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y décimo tercer mes.

La Ley de Seguridad Social de Nicaragua establece, organiza y administra los diversos regímenes del Seguro Social y presta los servicios de beneficio colectivo, a través del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS).

Las prestaciones que el INSS otorga son de invalidez, vejez, muerte, riesgos profesionales, subsidios familiares. Tiene derecho (art. 94) al subsidio de descanso por maternidad la trabajadora asegurada que acredite dieciséis cotizaciones semanales dentro de las últimas treinta y nueve semanas que precedan a la presunta fecha del parto. Asimismo, en el art. 95 se establece que el subsidio de descanso por maternidad será equivalente al 60% de la remuneración semanal promedio, calculado en igual forma señalado para el subsidio de enfermedad y se otorgará durante las cuatro semanas anteriores y las ocho semanas posteriores al parto, que serán obligatorias descansar.

e) En Costa Rica, la Constitución Política establece que la madre tiene derecho a la protección especial del Estado y que la protección especial de la madre y del menor estará a cargo de una institución autónoma denominada Patronato Nacional de la Infancia, con la colaboración de las otras instituciones del Estado (art. 55).

El Código de Trabajo, en su art. 95, establece que la trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto, y los tres meses posteriores a él. Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de

lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior.

Durante la licencia, el sistema de remuneración se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), para el «Riesgo de Maternidad». Toda madre en época de lactancia podrá disponer (art. 97) en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que sólo necesita un intervalo menor.

La CCSS proporciona los beneficios por riesgo de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez muerte y desempleo involuntario, además participa de las cargas por maternidad, familia, viudez y entierro.

En resumen, la legislación centroamericana sobre la protección de la maternidad, tiene variados matices. Desde una afirmación simple de protección constitucional en Guatemala, sin especificar en Nicaragua; con detalles de la protección constitucional en El Salvador y con mayor detalle en Honduras; y una afirmación en la Constitución de Costa Rica. Las diferencias de prestaciones en los códigos de trabajo y en los beneficios de seguridad social, son mayores.

Capítulo dos



**SITUACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES
EN CENTROAMÉRICA**

EN GENERAL

En documentos previos comentábamos que uno de los grandes déficits en materia laboral en Centroamérica es precisamente el tema del empleo.³ Éste es uno de los principales derechos vulnerados dado que los mercados centroamericanos no generan empleo suficiente para toda la población en edad de trabajar y que busca ocuparse, persiste la precariedad laboral y nos encontramos en ausencia de actores laborales fuertes. Asimismo, nos enfrentamos a la tendencia creciente de pérdida de centralidad del empleo formal, la profundización de la exclusión social —motivada en buena medida, por la ausencia de un empleo de calidad— y el aumento de la flexibilización laboral, incluso en el sector público.⁴

Tal como lo muestra la CEPAL, el desempleo abierto no es el principal problema de los mercados de trabajo en la región, ya que como promedio éste roza el 6% de la PEA en Centroamérica.⁵ Sin embargo, las mujeres serían, las más afectadas con este fenómeno, aunque representen un colectivo que ha experimentado un aumento en su participación laboral, por encima de su crecimiento demográfico —excepto en Guatemala y Nicaragua—.⁶ El verdadero problema sería el subempleo, en tanto

3 Agenda Complementaria del Acuerdo de Asociación CA–UE, FUNDE, noviembre 2010.

4 Pérez Saínz, J.P. «Los impactos de la globalización en el mundo laboral centroamericano». Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe 74, abril de 2003.

5 CEPAL (2010). La hora de la igualdad. Brechas por cerrar caminos por abrir. Brasilia.

6 OIT (2009). «Para recuperarse de la crisis: Un pacto mundial para el empleo» http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_101_span.pdf

que una tercera parte de la población ocupada se encuentra en esta situación ya sea porque trabajan menos horas de las previstas o porque reciben un salario inferior al salario mínimo legal, siendo el más común, este último motivo; la población femenina es la más representada en este grupo (p. 13).

Para la CEPAL,⁷ el desempleo en la región golpea más fuertemente a la población con mayor nivel educativo, lo cual sería el reflejo de «una estructura productiva poco sofisticada y diversificada y muestra que no basta con mejorar la capacidad de las personas si no se acompaña de la generación de oportunidades laborales acordes con esta calificación» (p.19).

Con la más reciente recesión a nivel mundial, la situación del empleo en CA podría verse aún más deteriorada. Según datos de la OIT,⁸ excluyendo a Guatemala, cerca de 460,000 puestos de trabajo podrían perderse, por lo que se prevé un incremento en el autoempleo y subempleo. Estas pérdidas serían mayores en comercio, hostelería, manufactura y construcción. Con excepción de construcción, que es un sector predominantemente masculino, se prevé que serán las mujeres las más golpeadas con las bajas en la producción en los sectores mencionados ya que éstos mantienen altas tasas de personal femenino (p.19 y 20).

Pero además de estas pérdidas de empleos, debido a la flexibilización laboral, es posible evidenciar una tendencia a borrar paulatinamente la barrera de lo formal y lo informal.⁹

Según estos autores, las variables que definirían la precariedad o no precariedad laboral serían las siguientes: antigüedad laboral, estabilidad laboral, firma de contrato, jornada laboral, salario, cotización a la seguridad social, pensiones, otros

beneficios. Al parecer, solamente Costa Rica tendría a más de la mitad de su fuerza laboral en situación de no precariedad salarial (55.3%), mientras para Guatemala y Honduras, estos porcentajes serían de 16.3 y 34.7 respectivamente. Para el caso de El Salvador, otros autores sostienen que cerca del 85% de la población asalariada no ha firmado contrato o no cotiza al Seguro Social, o ambas cosas.¹⁰

En relación con este tema, la CEPAL¹¹ sostiene que para el 2013, la cobertura sería mayor para Costa Rica y Panamá (62% y 53%, respectivamente), siguiéndole El Salvador con un 29% y finalmente Guatemala, Honduras y Nicaragua con un promedio de 20%. «Esta baja cobertura se sustenta en la casi exclusión de los trabajadores independientes o no asalariados de los beneficios de la seguridad social» (p. 43). Para casi todos los países (con excepción de Costa Rica y Panamá) la cobertura del personal laborando en microempresas y doméstico es mínima.

La OIT prevé un aumento en la desprotección social a la clase trabajadora. Desde finales de 2008 en todos los países de la región se evidencia la tendencia a disminuir el número de personas aseguradas sin recuperación posterior siendo esta caída más grande en el personal proveniente de la empresa privada.¹² Nuevamente, los sectores que más posiblemente se verían afectados serían los de manufactura, comercio, restaurantes y hoteles, construcción y actividades financieras, con la consiguiente afectación a la fuerza de trabajo femenina, que resulta mayoritaria en estos sectores.

Adicionalmente, la CEPAL en el estudio señalado comenta acerca de la limitada protección a los derechos de las personas trabajadoras en relación

7 CEPAL Opcit.

8 OIT Opcit.

9 Pérez Saínz, J. P. y Mora, M. (2007) «La persistencia de la miseria en Centroamérica. Una mirada desde la exclusión social». FLACSO, San José Costa Rica.

10 Vega, L. y Amaya, P. Desigualdad y exclusión social en el Salvador.

11 CEPAL Opcit.

12 OIT Opcit.

con el salario.¹³ Según esta fuente, existe una buena proporción de trabajadores y trabajadoras que se encuentran con salarios por debajo de los mínimos, siendo esta población mayor en Costa Rica y en Honduras (27.1 y 29.3%, respectivamente).

Para este organismo, el dato es reflejo de al menos tres problemas: incumplimiento de la legislación laboral, aproximación de los salarios mínimos en relación con los salarios de mercado y bajo nivel de organización de trabajadores y trabajadoras que pueden exigir el cumplimiento de las leyes. Al parecer, y como promedio regional, menos del 3% de las personas trabajadoras de las grandes empresas se encuentran sindicalizadas, en contraposición con el personal del sector público que alcanza una tasa de sindicalización de un 15%.

Otro estudio, auspiciado por FUNPADEM, sostiene que si bien las leyes reconocen el derecho a la libertad de sindicalización, negociación colectiva y a huelga «menos del 5% de las personas trabajadoras del sector privado están sindicalizadas y en algunos países el porcentaje no llega ni al 2% de la PEA. En esas condiciones, difícilmente las personas trabajadoras pueden ejercer los derechos ligados o derivados de la sindicalización».¹⁴

En base a las entrevistas realizadas en el marco de la presente propuesta, los principales problemas varían de país en país, aunque mantienen rasgos comunes. En el caso de Guatemala, el principal sería el derecho de la libertad sindical «de la violación a la libertad sindical, se derivan otras faltas a la ley tales como violación de pactos colectivos, despido de trabajadores o trabajadoras, falta de cumplimiento de derechos laborales mínimos como pago de horas extras, salario mínimo y otros».¹⁵

Sin embargo, en Guatemala también se reportarían casos de asesinato y criminalización de líderes sindicales.¹⁶

En el caso de El Salvador, los problemas más comentados fueron irrespeto a la libertad sindical y negociación colectiva; incumplimientos a la jornada laboral establecida, el pago incorrecto de prestaciones tales como horas extras, días de asueto y la indemnización. Asimismo, se falla en el cumplimiento de la previsión social en materia de salud y pensiones.

Las leyes serían obsoletas y las instituciones defectuosas. En El Salvador también se quejaron de la falta de generación de empleo, los bajos salarios y deficientes prestaciones sociales.

Las críticas son también extensivas al sector público, pues de acuerdo a las entrevistas «en este sector, las instituciones están muy ligadas a los gobiernos de turno y eso provoca despidos sin el debido proceso. Además con la perspectiva de las contrataciones por períodos cortos, se fomenta la flexibilidad laboral».¹⁷

En Honduras, las personas entrevistadas argumentaron que «se mantenían las siguientes dificultades en el cumplimiento a la libertad de organización sindical: inestabilidad laboral y poca tutela de las autoridades competentes para velar por este derecho. En algunas empresas ni siquiera se les permite el acceso a los inspectores del Ministerio de Trabajo».¹⁸

Existen normativas internacionales, pero no hay una cultura de uso de las instancias legales para la reivindicación de derechos, ni formación legal suficiente para ello.

Para el caso de Nicaragua, los sindicalistas entrevistados coincidieron con muchos de estos temas y, además, comentaron que los sectores

13 CEPAL Opcit.

14 FUNPADEM, Proyecto Cumple y Gana «Derechos Laborales en Centroamérica y Republica Dominicana». <http://www.funpadem.org>

15 Entrevista a Daniel Morales, de FESTRAS, Guatemala.

16 Entrevista a Francisco Mendoza, de FUNDACIÓN MARIO LÓPEZ LARRAVE, Guatemala.

17 Entrevista a Martha Zaldaña, de FEASIES, El Salvador.

18 Entrevista Directivos de CUTH, Honduras.

más desprotegidos son las trabajadoras del sector informal, especialmente domésticas y los trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

El estudio de la CEPAL señala como uno de los factores importantes a considerar en estas falencias es el papel de los ministerios de trabajo de la región, quienes serían los agentes encargados de hacer cumplir las leyes laborales. En el documento, citan una investigación de otros autores quienes «ubican a los países centroamericanos en el grupo de países con legislaciones más flexibles o intermedias en cuanto a los costos de despido a mediano y largo plazo; jornada laboral y recargos por horas extraordinarias y cargas extra salariales».

Las entrevistas en Guatemala consignaron que el problema no es falta de leyes sino de la capacidad de hacerla cumplir, ... «el problema es en el área procesal, pues en los procesos de denuncia de violaciones laborales, se permite la práctica de introducir recursos por causas triviales, que generalmente retrasan maliciosamente las resoluciones judiciales. Adicionalmente, hay debilidad en las instituciones dedicadas a la vigilancia del cumplimiento de las leyes, ya que tienen pocos recursos, poco personal y poca cobertura».¹⁹

Para este investigador entrevistado, los órganos jurisdiccionales no realizan sus atribuciones con eficiencia, pues cuando resuelven a favor del trabajador o de la trabajadora, no tienen instrumentos apropiados para verificar el cumplimiento de tales resoluciones.

Finalmente, habría déficit en el conocimiento e información sobre derechos y obligaciones de trabajadores, trabajadoras y empleadores. El interés en estos casos se limita a las organizaciones sindicales, quienes también carecen de recursos. Asimismo, los medios de comunicación y la población, igualmente tienen poco interés.

Para el caso de El Salvador, se comentó que hay escasa formación en la población trabajado-

ra, sobre sus derechos laborales y por ello, poco conocimiento de los mismos. Además, reportaron debilidad institucional en la tutela de los mismos y la falta de recursos en las oficinas encargadas de velar por los derechos laborales tales como el Ministerio de Trabajo, la Procuraduría (PGR).

«Una de nuestras quejas ha sido con la inspección de trabajo, como el primer eslabón para pedir la tutela de derecho, pero nos encontramos con que no hay la cantidad necesaria de inspectores, no hay el equipo necesario, no hay cómo transportarse, si hay inspectores no hay vehículos, sí está el vehículo no hay gasolina, si hay gasolina y si hay vehículo, no hay motoristas. Hay una visión gubernamental débil hacia la tutela y vigilancia de los derechos laborales, y luego hay irrespeto muy marcado de parte del empresariado salvadoreño hacia los pisos mínimos que tenemos garantizados en la normativa, sea nacional como internacional».²⁰

«Se requeriría de revisar las leyes y actualizarlas para incluyan nuevas ocupaciones y sectores laborales emergentes, tales como los *call center*, para los cuales no hay regulaciones específicas que protejan a trabajadores y trabajadoras».²¹

En Honduras, se atribuyó la falencia a... «fallas del Ministerio de Trabajo al no aplicar la ley y otras causas relacionadas a la estructura social del país e incluso la corrupción de algunos sectores sindicales que habrían pactado con las empresas en detrimento de las personas trabajadoras».²²

Por su parte en Nicaragua, los sindicalistas entrevistados²³ comentaron que existen buenos códigos de trabajo y buenas leyes en la región, pero el problema es que no se cumplen. En Nicaragua, hay un acuerdo para el diálogo tripartito por el tra-

19 Entrevista Luis Linares, de ASIES, Guatemala.

20 Entrevista a Martha Zaldaña, de FEASIES, El Salvador.

21 Vinicio Sandoval, de GMIES, El Salvador.

22 Entrevista a María L. Regalado, de CODEMUH, Honduras.

23 Entrevista a José Benito Escobar, CST, Nicaragua.

bajo decente, pero éste implica cumplir con los 8 convenios fundamentales de la OIT y el Ministerio de Trabajo no tiene suficientes recursos para hacerlos cumplir, tal es el caso de los inspectores.

Además, coincidieron con que hay sectores que no tienen regulación, como el empleo doméstico y algunos otros vacíos legales que dificultan el tratamiento expedito de las quejas. La gente que no está organizada pone pocas demandas y el MINTRAB no tiene recursos para asistir a todos los que se acercan.

Para mejorar esta situación, las personas entrevistadas hicieron algunas sugerencias tales como:

- Ajustes a las leyes, para que se cumpla y se haga cumplir la ley.
- Adecuar las normas procesales, para que se garanticen procesos ágiles y rápidos.
- Reestructurar y fortalecer a los ministerios de trabajo.
- Darle confianza al trabajador al proporcionarle capacidad sancionatoria real a los ministerios de trabajo.
- Iniciando un proceso de diálogo social.
- Asignar mayores recursos a las instituciones y mejorar el monitoreo de cumplimiento de derechos laborales.
- Capacitar a los funcionarios judiciales laborales, para la aplicación de la ley.
- Establecer una fianza específica a las empresas, para que respondan por una sentencia a favor de los trabajadores.
- Desarrollar líneas de organización sindical, con una visión hacia los trabajadores del sector privado.
- Establecer regulaciones laborales que tengan carácter regional.

En las consideraciones acerca de los ministerios de trabajo, vale la pena comentar sobre las potencialidades que éstos tendría en la protección de los derechos laborales. En efecto, las

legislaciones centroamericanas le otorgan a estas instancias la responsabilidad de proteger y garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras. Sin embargo, no siempre estas oficinas cuentan con los recursos necesarios para su tarea y son frecuentes las quejas de ser los ministerios con menos recursos presupuestarios para su labor.

Adicionalmente, «en algunas ocasiones hay incongruencias entre las leyes lo que provoca que al final no se apliquen».²⁴

Como uno de los resultados de la firma del Acuerdo de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana y Estados Unidos (CAFTA-DR por sus siglas en inglés) los Ministerios de Trabajo de la región se comprometieron a realizar mejoras en el cumplimiento de sus responsabilidades. El acuerdo se plasmó en el documento «La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades. Informe del Grupo de Trabajo de los Viceministros de Comercio y de Trabajo de los países de Centroamérica y de la República Dominicana», conocido como Libro Blanco.²⁵

Gracias a estos compromisos, los ministerios han recibido cooperación y apoyo en materia de capacitación, dotación de recursos humanos y materiales; así como en elaboración de instrumentos útiles para su labor. Como uno de los resultados, el Proyecto Verificación de la OIT²⁶ reporta que a junio 2010 los ministerios habrían incrementado su personal de inspección y de mediación; así como la cobertura geográfica y en número de casos que son atendidos y resueltos.

24 Entrevista a Maritza Paredes, EMIH. Honduras.

25 Presentado en abril de 2005.

26 OIT. Resumen Ejecutivo. Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. Periodo: Febrero 2010 – Julio 2010 http://verificacion.oit.or.cr/images/pdf/res_eje_feb10jul10.pdf

Sin embargo, el que el Estado haya elevado su capacidad de vigilar el respeto a los derechos laborales, no implica necesariamente que exista un mejor nivel de cumplimiento por parte de las empresas. Por un lado, el personal de inspección laboral sigue sin contar con las potestades legales para actuar con determinación en casos de irregularidades. Algunos inspectores se quejan de que ni siquiera les permiten entrar en las empresas para hacer las evaluaciones o que, en caso de encontrar problemas, las multas son poco rigurosas y no funcionan como incentivo para prevenir a las empresas de incumplir la legislación laboral.²⁷

Por su parte, la organización estadounidense, Washington Office for Latin America (WOLA)²⁸ sostiene en un informe lanzado en 2009, que «a pesar de que los fondos enfocados a la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco apoyan proyectos recomendables y novedosos, el dinero es insuficiente para resolver los problemas laborales que continúan en la región. A pesar de las promesas de los gobiernos y los fondos de EE. UU., las condiciones en los países del CAFTA-DR no han mejorado y las violaciones continúan sin cesar. WOLA también concluye que los gobiernos son incapaces o no tienen el interés de reformar las leyes laborales identificadas en el Libro Blanco, y que el sistema judicial continúa siendo ineficiente e incapaz de hacer cumplir los dictámenes.»

WOLA sugiere que en la región se siguen dando problemas de despido a mujeres embarazadas, realización de pruebas de embarazo, discriminación a personas trabajadoras inmigrantes o indígenas, insuficientes medidas de protección contra riesgos ocupacionales, persistencia del trabajo infantil y negación al ejercicio del derechos de li-

bertad de asociación y negociación colectiva, e incluso reportan asesinatos de líderes sindicales en Guatemala, El Salvador y Honduras.

Adicionalmente, señalan que los tribunales laborales siguen siendo débiles en responder a las demandas de trabajadores y trabajadoras y que si bien se han incrementado las mediaciones en materia laboral, éstas no necesariamente se realizan con atención a la ley laboral y no siempre las personas trabajadoras recibe lo que merecen y terminan aceptando entre el 50% y el 70% de lo que les corresponde. Aún hace falta mucho para caminar en una cultura de cumplimiento y hay muchas resistencias del empresariado centroamericano para avanzar en el respeto a las leyes laborales. Más aún, en algunos casos como en Honduras y en Costa Rica, más bien se ha experimentado un retroceso en regulaciones laborales relativas a salarios y jornadas de trabajo, respectivamente.

En diversas ocasiones, WOLA ha recomendado reforzar el mecanismo de imposición de sanciones contra las empresas que no respeten los derechos laborales, más apoyo a los sindicatos y alentar a los gobiernos a establecer leyes que regulen fenómenos tales como la subcontratación. Para dicha organización, las violaciones a derechos laborales deberían tener la misma importancia que las relativas a reglas comerciales y urge al gobierno del presidente Obama y al Congreso de los EUA, a trabajar con los gobiernos centroamericanos para crear empleos formales como forma de reducir la pobreza y estabilizar los mercados laborales.

Sin embargo, no solamente los ministerios están a cargo de la vigilancia de los derechos de las personas trabajadoras. Los tribunales tendrían también un papel que desempeñar en el resguardo de los derechos de las personas trabajadoras y también habrían recibido apoyo para mejorar su labor. El mismo informe del proyecto verificación de la OIT da cuenta que en algunos países ha bajado la mora judicial en los tribunales laborales, pero que ésta aún sigue siendo alta.

27 FUNPADEM opcit.

28 WOLA «CAFTA-RD y los derechos de los trabajadores: pasando del papel a la práctica» Washington, mayo 2009.

La capacidad de la población trabajadora para demandar el cumplimiento de sus derechos está asimismo relacionada con el conocimiento que se tenga acerca de los mismos. Según una encuesta citada por FUNPADEM,²⁹ la mayoría de los trabajadores y trabajadoras conocen de sus derechos de manera limitada. Por ejemplo, entre un 78% y un 56 % creen que se necesita un contrato escrito para hacer valer derechos laborales, cuando la legislación laboral prevé y protege los derechos derivados de contratos verbales (que, además, son la mayoría en la región). El estudio comenta también acerca de las vacaciones y sostiene que más del 93 % sabe que tiene ese derecho, pero cree que puede perderlo por bajo rendimiento laboral.

En relación con el derecho a la sindicalización, la población trabajadora encuestada reconoce entre un 70% y un 90%, que les asiste el derecho, pero algunos creen que se necesita aprobación patronal o la de todo el personal del lugar de trabajo, para que efectivamente el sindicato se instale.

Por otro lado, más de un 96% de las personas encuestadas reconocen algunos derechos a la maternidad, tales como el descanso postnatal pagado y a no ser despedida durante su embarazo. Sin embargo creen erróneamente que las mujeres no podrían ser despedidas aun por «justa causa»³⁰ o piensan que tienen derecho a salario extra por estar embarazadas.

El mismo estudio sostiene que en materia de género, entre un 87% y un 77% de las personas encuestadas sabe que la mujer tiene derecho a igual salario por igual trabajo, pero conocen menos acerca de la ilegalidad de las pruebas de embarazo y del acoso sexual. En El Salvador, por ejemplo, un 44.2% considera que no está prohi-

bida; y en Nicaragua un 52% considera que rechazar la insinuación de un patrono, puede ser sancionado e incluso dar lugar el despido.

Por su parte, la Red contra la Flexibilidad Laboral³¹ en su demanda interpuesta ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) sostiene que en la región existe un proceso de detrimento de los derechos labores, manifestada en los siguientes asuntos:

- a) Afectaciones al desarrollo progresivo de los derechos laborales, en particular el derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias; así como el derecho a la seguridad social. En este rubro se integran las iniciativas de flexibilidad laboral respecto a horarios, contratos de trabajo, tercerización, pagos irregulares de salarios mínimos y abandono de las obligaciones patronales respecto a las cotizaciones sobre seguridad social.
- b) Afectaciones a la libertad de asociación en materia sindical. Esto puede constatarse en los climas antisindicales en cada uno de los países seguidos por prácticas que intentan debilitar a los sindicatos, retardar la aprobación de nuevos sindicatos, anuencia de las autoridades gubernamentales a la creación de sindicatos paralelos o patronales, persecución a líderes sindicales e irrespeto a derechos tales como el fuero sindical, en algunos casos.
- c) Afectaciones a la vida y a la integridad personal. Para la región representa un lamentable retroceso la recepción de amenazas de muerte y hostigamiento a sindicalistas, pero aún

29 FUNPADEM Opcit.

30 Lo cual es cierto únicamente en El Salvador y Costa Rica.

31 Esta es una coalición regional que abarca cerca de 30 organizaciones de Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua y Costa Rica, dedicadas a la defensa de derechos laborales entre sindicatos, organizaciones de mujeres, organizaciones de derechos humanos, entre otras. <http://www.laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/Informe%20Regional%20Campa%C3%B1a.pdf>

peor, ha sido el asesinato directo de varios dirigentes sindicales especialmente en Guatemala y en Panamá.

- d) Afectaciones a las garantías judiciales y a la protección judicial. Para casi todos los países de la región existen obstáculos institucionales, culturales y económicos para que las personas trabajadoras se aboquen con confianza a las instituciones del Estado encargadas de impartir justicia labora, así como recibir un fallo en su favor en un tiempo adecuado.

ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL

Para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), «el acceso a la justicia es un concepto que hace referencia a las posibilidades de las personas de obtener una respuesta satisfactoria a sus necesidades jurídicas y cuyo ámbito material de aplicación se delimita mediante el análisis del conjunto de derechos de los ciudadanos y la valoración de la naturaleza y extensión de la actividad pública y de los mecanismos o instrumentos jurídicos necesarios para garantizarlos».³²

El Estado sería el ente encargado de proveer esa justicia, pero existe debate acerca la naturaleza jurídica de este derecho, las responsabilidades del Estado para garantizarlo y las oficinas competentes –tribunales, órganos administrativos o instancias de resolución alternativa de conflictos–.

En un sentido amplio, el acceso a la justicia implica la posibilidad efectiva de acudir ante los órganos jurisdiccionales para hacer valer los derechos y requiere de garantías por parte de dichos órganos en materia de independencia, imparcialidad y competencia, debido proceso, pronta y cumplida justicia, etc. Pero abarca, además, me-

dios alternos de resolución de conflictos y oficinas administrativas tales como inspectorías del trabajo, consejos de protección de los derechos de colectivos en situación de vulnerabilidad, defensorías, entre otras.³³

Este derecho, sin embargo, no puede ser ejercido por toda la ciudadanía, no necesariamente por falta de leyes, sino por fallas en el sistema de administración de justicia. Las personas que no logran un pleno acceso suelen ser aquellas que pertenecen a colectivos en situación de desigualdad tales como las mujeres, minorías étnicas, personas viviendo en pobreza, etc. Algunas de las barreras tienen que ver con elementos propios del sistema tal como la cultura jurídica del sistema de administración de justicia y otras, con limitaciones propias de las personas que quieren respuesta ante una situación de violación a sus derechos. Dentro de estas barreras están: costos de litigio o de servicios jurídicos, la larga duración de los procesos, legislación defectuosa, problemas de organización de las oficinas competentes, barreras culturales; etc.³⁴

Para el caso de los derechos laborales, podríamos adecuar todos estos enunciados a la situación de los derechos de las personas trabajadoras. Según las conclusiones de un estudio realizado por el Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), los principales problemas en el acceso a la justicia labora para la región centroamericana para dos grupos en situación de vulnerabilidad, tales como las mujeres y la población inmigrante, son:

- El cumplimiento de los derechos laborales de trabajadoras y de personas inmigrantes no es un tema exclusivamente jurídico, sino una ex-

32 PNUD «Manual de políticas públicas de acceso a la justicia», 2005 http://www.undp.org.ar/docs/Libros_y_Publicaciones/Manual_de_Politicas_Justicia.pdf

33 Casal, J.M. «Derechos Humanos, equidad y acceso a la justicia» En Casal y otros, «Derechos Humanos, equidad y acceso a la justicia». ILDIS, Caracas, 2005.

34 Roche, CL y Richter, J. «Barreras para el acceso a la justicia», en Casal y otros, op cit.

presión de falencias de desarrollo en los países de la región. Igualmente, las soluciones no corresponden en forma única al ámbito jurídico y se lograrían importantes mejoras a través de esfuerzos integrales de desarrollo.

- El acceso a la justicia laboral a las mujeres se dificulta por no atender a las necesidades diferenciales entre los géneros y por la poca información e inaplicabilidad de instrumentos internacionales, tales como las convenciones CEDAW y Belem do Pará. Se añade a esto un exceso de poder ritual en los aplicadores de justicia.
- No existe infraestructura adecuada para atender a personas con necesidades específicas, ni un mecanismo procedimental de reclamación por discriminación.
- Las oficinas inspectoras de trabajo no verifican inspecciones en los casos del trabajo doméstico y trabajo a domicilio, las cuales son laborales feminizadas.
- Existen limitantes legales en tanto que el trabajo doméstico no goza de beneficios previsionales básicos en la mayoría de los países de la región y la legislación en términos de lactancia materna no logra abarcar al 100% de las mujeres trabajadoras, especialmente deja descubiertas a las mujeres del sector público.
- La insuficiencia de fondos y por lo largo de los procesos dificulta que las mujeres denuncien y logren mantenerse en el litigio hasta la finalización del proceso.
- Las condiciones de movilidad, la irregularidad migratoria y los inadecuados mecanismos de seguimiento y protección desde el Estado dificultan el acceso a la justicia laboral para las poblaciones inmigrantes, contribuyendo a ello las estructuras institucionales y los marcos culturales discriminatorios tanto en empleadores como en operadores del sistema de justicia.
- Los procesos institucionales para la aplica-

ción de las regulaciones sobre no discriminación son limitantes ya que la atención a esta población está más enfocada en problemáticas de integración social y cultural de estas poblaciones.

- Los procesos de gestión de la justicia laboral, tanto a nivel administrativo como judicial, no atienden las especificidades de la población inmigrante, teniendo más bien un abordaje homogenizante, al igual como hace con el género.
- Los procesos de seguimiento en condiciones laborales son deficientes, y mecanismos tales como la resolución alterna de conflictos (RAC) no goza de credibilidad por parte de las personas trabajadoras inmigrantes.
- No existen sistemas expeditos tales como los juicios orales para el tratamiento de casos laborales, con lo cual los procesos se vuelven más largos y complicados para los trabajadores y las trabajadoras, especialmente los inmigrantes temporales o en situación migratoria irregular.
- Continúa prevaleciendo una falta de conocimiento de la legislación laboral por parte del sector trabajador y empleador.
- Respecto del marco normativo laboral-migratorio, se detecta una serie de deficiencias que obstaculizan el acceso a la justicia laboral, en especial las que se encuentran en situación migratoria irregular. Las disposiciones normativas reglamentarias para la obtención de permisos de trabajo resultan muy difíciles de cumplir.
- Los organismos judiciales se ha centralizado en las ciudades capitales, dejando por fuera las zonas de mayor afluencia de personas trabajadoras inmigrantes, que son fundamentalmente las agrícolas.
- A pesar de contar con una infraestructura razonablemente adecuada, una estabilidad importante de los jueces (que poseen además una adecuada formación y experiencia en la temática), permanece la carencia de personal

administrativo, cualificado y suficiente.

- En relación con la negociación colectiva y el derecho de sindicalización, la realidad normativa en varios países restringe la capacidad de personas extranjeras para participar en la formación, dirección y asesoría de organizaciones sindicales.
- En cuanto a las barreras institucionales, es notable la debilidad del sistema de inspección en los lugares en que laboran inmigrantes, tales como plantaciones agrícolas, construcciones urbanas, servicios domésticos, etc.

Otras investigaciones acerca del tema³⁵ separan las barreras al acceso a la justicia en varias áreas:

- *Económica:* La gran mayoría de las personas que acuden el reclamo de sus derechos ante el sistema de administración de justicia laboral, lo hacen porque han visto amenazada su estabilidad laboral, por lo que el tema económico es crucial para ellas y un verdadero obstáculo para sufragar los gastos del proceso e iniciar y mantenerse en un litigio. Adicionalmente, dada la ineficiencia de las instancias del Estado para obtener una victoria por la parte trabajadora, es frecuente que el gasto del proceso le implique una reducción sustantiva de los fondos que obtendría al final, dejando de ser rentable.
- *Informativos y culturales:* Los trabajadores y las trabajadoras conocen poco de sus derechos laborales, de cómo hacerlos valer o a qué instancias acudir. Por esto mismo, no siempre pueden denunciar en caso de encontrarse frente a una situación de violación a los

mismos. Por el lado de la cultura jurídica, es frecuente encontrarse con una actitud de resignación por parte de las personas trabajadoras ante las injusticias de que son víctimas. La misma es resultado de la desconfianza que le genera el sistema de administración de justicia laboral en su capacidad de actuar a favor de los pobres.

- *Geográficos:* No siempre el domicilio de la persona trabajadora coincide con el de su patrono o el de las instalaciones a donde debe acudir para presentar su caso, con lo cual se incrementan los costos de tiempo y dinero.
- *Institucionales:* En este caso, el estudio señala que dentro de las instituciones estatales predomina «la ineficacia y la negligencia en el funcionamiento mismo del sistema de impartición de justicia, debido a excesivos formalismos y apego a ritualidades anacrónicas, más la romería de los sujetos procesales detrás de expedientes, oficios y documentos, sumado a la forma automática en que se tramitan los procesos, por solo indicar algunas de las numerosas rémoras que ensombrecen la práctica judicial». (p.81). Entre las dificultades institucionales se encuentran:
 - Orden jurídico inoperante y anacrónico.
 - Organización deficiente del sistema de administración de justicia.
 - Retardación de justicia.
 - Corrupción.

VALORACIONES

En resumen, la posibilidad de introducir legislaciones de aplicación regional pasa por el análisis de la forma de organización de la institucionalidad de la integración centroamericana. No basta con conocer la voluntad política de los actores claves: hay que ver si el sistema, tal y como funciona en la actualidad, en efecto permite proponer y ejecutar una normativa que puede aplicarse en todos los

35 GMIES. «Obstáculos en el acceso a la justicia laboral en Centroamérica y el Caribe. Estudios de casos». San Salvador, 2007.

países, o —en su defecto— qué tipo de normativa es factible de proponer para contar con un reglamento laboral que mejoren el nivel de trabajo y de vida de la población centroamericana.

Recapitulando, podemos comentar que el tratamiento jurídico que los países centroamericanos le otorgan a la integración regional es diferente en cada caso. Por un lado, para algunos el tema tiene un abordaje bien desarrollado a nivel constitucional, otorgando las posibilidades para el establecimiento de un orden jurídico comunitario o el reconocimiento a instancias supranacionales, mientras que en otros, la normativa a nivel constitucional es más bien débil.

Asimismo, cada país le confiere un tratamiento diferente a la normativa internacional en relación con la normativa interna, lo cual tiene implicaciones en el tratamiento de la supranacionalidad y de las regulaciones que emanen de una entidad tal.

Por otro lado, las normativas de alcance regional dentro del Sistema de la Integración CA se rigen por los lineamientos del derecho comunitario de Centroamérica, el cual sería, un sistema de generación de normas jurídicas diferente del derecho internacional y del derecho de la integración, así como al de los propios ordenamientos jurídicos de los Estados miembros.

El derecho comunitario permite la existencia de organismos supranacionales en los que los Estados ejercen soberanía conjunta a través de actos normativos que son fuente inmediata de derechos y obligaciones, con supremacía sobre las leyes nacionales (menos en Nicaragua) y con la responsabilidad de velar porque los particulares observen dichas normas comunitarias.

Los órganos encargados de establecer actos normativos son los órganos de decisión del sistema de integración: la Reunión de Presidentes, el Consejo de Ministros y el Comité Ejecutivo. El primero emite cuatro distintas categorías: Decla-

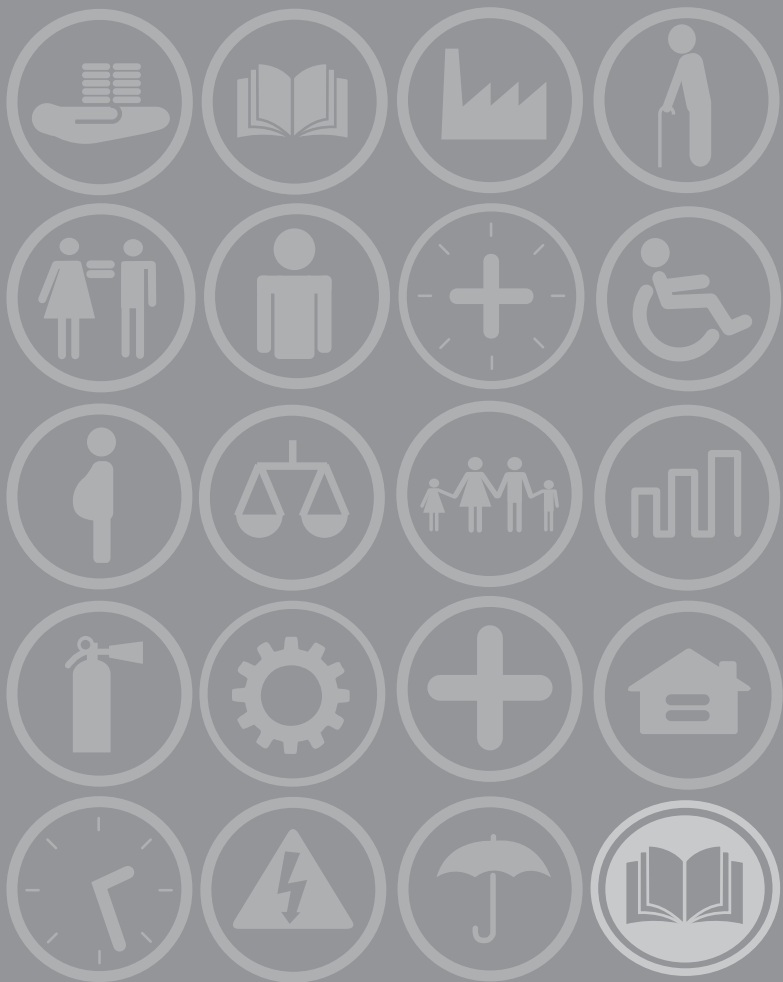
raciones, acuerdos, decisiones y resoluciones. El segundo, decide sobre resoluciones, reglamentos, acuerdos y recomendaciones.

Los acuerdos, las decisiones y las resoluciones emanadas de la Reunión de Presidentes son vinculantes y obligatorias para los destinatarios (órganos del SICA o Estados). Para el caso del Consejo de Ministros, las resoluciones y reglamentos son vinculantes para los Estados miembros, pero las resoluciones solamente incumben a las oficinas ministeriales correspondientes.

El PARLACEN tiene competencia para preparar legislación en materia de integración regional y elaborar proyectos de instrumentos jurídicos sobre integración centroamericana, ya sea por iniciativa propia o a petición de los jefes de Estado.

Hasta 2010 el Sistema de la Integración habría generado actos normativos sobre temas diversos para todos los subsistemas y sectores de la integración. Adicionalmente, hay esfuerzos por brindar lineamientos sobre problemas comunes de manera regional en asuntos tales como: la trata de personas, armonización de normativas sobre pesca y acuicultura, diseño geométrico de las carreteras regionales, seguridad democrática, desarrollo energético, comercio regional, desarrollo rural.

En síntesis, si bien hay normativa de carácter supranacional que compromete a los Estados a diferentes acciones para la integración centroamericana, e incluso se constata el impulso de abordajes regionales para atender problemas comunes; no existen antecedentes de normativa que afecten el ordenamiento interno de los Estados miembros. En este sentido, un código de trabajo regional con aplicación al derecho interno, no se ve factible técnicamente. Lo cual no implica la imposibilidad de generar otros elementos normativos tales como declaraciones, acuerdos e incluso tratados que promuevan condiciones de trabajo dignas para la población centroamericana.





CONCLUSIONES

Luego de este recorrido por diversos tópicos de la realidad centroamericana en materia de respeto a derechos laborales y de las consideraciones acerca de la institucionalidad de la integración centroamericana, ¿es factible en términos políticos hablar de un código de trabajo común en Centroamérica?

La respuesta no es sencilla. Por un lado, encontramos entusiasmo por parte de las personas entrevistadas en el presente análisis a este respecto. Todas coinciden en que se hace necesario un reforzamiento en el cumplimiento de las leyes y un respaldo a las instituciones que se encargan de hacerlas cumplir.

Además, hay una idea compartida que Centroamérica presenta problemas comunes y que deben ser atendidos de manera conjunta. Adicionalmente, ya en el pasado se ha reportado la iniciativa de crear regulaciones a nivel regional en esta materia. En el año 2006 hubo un intento de crear un Código Laboral Sustantivo Centroamericano y la Red Centroamericana de Mujeres mantuvo algún nivel de cabildeo para esa propuesta. Lamentablemente, esta propuesta no fructificó por intereses ideológicos encontrados, en el interior del PARLACEN, a criterio de los entrevistados.

En términos generales, las organizaciones entrevistadas para este trabajo han tenido experiencias previas en trabajo regional, ya sea a través de actividades con proyectos regionales que involucraban a organismos de cooperación internacional, campañas, participación en redes centroamericanas de ONG o de sindicatos; así como en espacios más institucionalizados tales como cabildeo frente al PARLACEN y el Comité Consultivo del SICA para las negociaciones en el marco de tratados de libre comercio de gran alcance como

el CAFTA-DR y el Acuerdo de Asociación con la Unión Europea.

Además, algunas también han tenido experiencia en iniciativas tripartitas o multisectoriales de búsqueda de consensos a nivel nacional tales como consejos superiores del trabajo, de salarios mínimos o consejos económicos y sociales.

De la experiencia recogida en estas instancias nacionales e internacionales, se aprecia que una regulación laboral centroamericana vinculante sería de mucha utilidad en tanto que podría reforzar las instancias nacionales y si la homologación que de ella se derivara fuera en beneficio de los trabajadores y las trabajadoras. Algunos, incluso ven el tema como una forma de mejorar las normativas nacionales incorporándole elementos que se encuentran actualmente deficientes en materia de seguridad social, salarios y regulaciones para sectores que actualmente no tienen reconocimiento tales como la población trabajadora migrante y el trabajo doméstico. Adicionalmente, se considera la posibilidad de ir más allá que el capítulo laboral establecido en el CAFTA-DR e incluir regulaciones más precisas.

Representantes de ASIES, comentan que un Pacto Laboral Centroamericano que fuera vinculante ayudaría, además, a evitar la competencia entre países, es decir, la carrera a la baja de las condiciones de trabajo, como estrategia para atraer inversiones.

Por otro lado, la unidad centroamericana es percibida como una necesidad, así como la unidad de las personas trabajadoras. Los compromisos a nivel regional resultan muy útiles para la mayoría en tanto que hay problemas que son regionales, tales como trabajadores y trabajadoras migrantes; así como compromisos adquiridos regionalmente tales como los derivados del Libro Blanco, CAFTA-DR y AdA. Incluso, los mercados laborales en los países centroamericanos son similares, por lo que enfrentan limitaciones similares.

De hecho, es posible advertir cierta coincidencia en las regulaciones ya existentes en los diferentes países con lo cual, se facilitaría un trabajo de homogenización. Sin embargo, hay diferencias importantes acerca de las cuales sería complicado mantener un piso común. Pese a que es una región muy pequeña, persisten diferencias culturales en los países, diferencias en su composición empresarial, en la organización laboral y en la forma de ejercer gobierno. Los países están compitiendo entre sí por atraer inversiones y esto también inhibiría la posibilidad de mantener estándares comunes.

Un código de trabajo regional sería asimismo viable para varias de estas organizaciones. En palabras del representante de La Fundación Mario López Larrave, «para los trabajadores no es nada nuevo hablar de integración, estamos conscientes que en una Centroamérica integrada podremos desarrollar estrategias para recuperar mejores condiciones de trabajo y de vida».

Sin embargo, habría que revisar este proceso con cuidado porque «nos pueden introducir propuestas que vayan en detrimento de aquellas conquistas laborales ya alcanzadas para El Salvador» (entrevista de ORMUSA).

Por su parte, las personas entrevistadas de la CUTH de Honduras manifestaron que los estándares más altos de algún país deberían de usarse como punto de partida para ir, desde allí, mejorando los derechos de las personas trabajadoras.

Algunos otros entrevistados sostienen que sería sumamente positivo que organismos de la integración, tales como el PARLACEN tomara iniciativa y liderazgo en esta materia, tomando en cuenta las opiniones de los diversos sectores involucrados y mediante un proceso amplio y participativo, en el cual se reconozcan los derechos del capital y los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Reconocen que hay experiencias en cabildeo a nivel regional —tal y como la que se dio con el CAFTA— y consideran que es

posible aprender de esas experiencias y replicarlas en este caso.

Algunos van incluso más allá y comentan que para que este código pueda realizarse se requeriría del esfuerzo y presión por parte de las organizaciones laborales ya que consideran que no todos los sectores verían favorablemente esta nueva normativa, especialmente los sectores empresariales. A nivel centroamericano habría una coyuntura difícil para este nuevo acuerdo: las fragilidades en la democracia, inseguridad jurídica e inestabilidad política, son algunos de los factores que determinan en Centroamérica un escenario no tan favorable para el consenso de un instrumento de gran importancia para las y los trabajadores.

Sin embargo, estos asuntos pueden ser superados si consideramos que ya ha habido experiencias exitosas de este tipo de acuerdos tales como la Carta Sociolaboral del MERCOSUR.

FEASIES comenta que en esta tarea las redes centroamericanas podrían influir mucho, pues tienen conexiones y tecnología; pero hace falta incorporar en la agenda de los sindicatos, el tema de la integración centroamericana y la estrategia respectiva para enfrentar las violaciones y emular las prácticas exitosas de un país: «Si el SICA convocara, los mismos miembros de las redes podrían proponer iniciativas».

Como mencionamos, en desacuerdo con esta iniciativa estarían algunos sectores de la gran empresa privada, algunos sindicatos —por desconfianza del funcionamiento de esta normativa, por protagonismos o por tratarse de sindicatos relacionados con el sector empresarial o al gobierno de turno— y algunos los gobiernos en ciertos casos.

En Nicaragua, hicieron una acotación interesante, ya que en el criterio de la CST/JBE, algunas marcas que elaboran sus productos en la región o incluso compañías transnacionales, estarían de acuerdo en tener una sola normativa, en tanto que ellos deben monitorear las condiciones de trabajo

en toda la región y contar con leyes diferentes les complejiza el trabajo.

Quienes estarían en contra de esta iniciativa son algunos empresarios, pero se puede superar haciendo convenios regionales en varias áreas, como por ejemplo, en la maquila, seguridad social, pensiones, empleo decente, inversión sostenible, etc.

Respecto a los contenidos del código, las organizaciones entrevistadas manifestaron que deberían sincronizarse los procesos y procedimientos. Por otro lado, se debe analizar las normas constitucionales de cada país para evitar impedimento en su aplicación, establecer un marco común, aunque con normas laborales no generales para no dejar abierta la posibilidad de operar con una ley secundaria, un marco general de garantías únicas y normativas acerca de seguridad social, salud ocupacional, salarios y condiciones de trabajo mínimas homologadas con el país que tenga el mejor estándar.

Las normas deberían ser generales en una primera etapa, pero tomando en cuenta los convenios fundamentales de la OIT, para posteriormente incorporar cuestiones más específicas como el caso de los trabajadores y las trabajadoras migrantes para quienes aún no hay regulación apropiada.

En concreto, debería regularse acerca de jornada laboral, horas extras, cálculo de prestaciones, salario mínimo, salud y seguridad ocupacional, salario digno. Asimismo, el código debería estar adaptado a la realidad socioeconómica de cada país.

Finalmente, las nuevas regulaciones deberían rescatar el tripartismo como mecanismo para lograr acuerdos. Para esto, se podrían tomar como modelos los acuerdos laborales de la UE y el MERCOSUR. En el primero, se regulan los contratos de trabajo y los certificados de calificación laboral. En el segundo, se regula la seguridad social y laboral, así como el empleo.

Uno de los temas en los que hubo mucha participación es el relativo a las instituciones rectoras

o competentes para manejar este instrumento y tutelar los derechos de las personas trabajadoras a nivel nacional y regional. Uno de los entrevistados manifestó que habrá que definir si habría un Ministerio de Trabajo Centroamericano o una Corte Laboral Centroamericana. En cualquier caso, es el Sistema de la Integración Centroamericana el que ocupa un lugar destacado en las deliberaciones de las personas entrevistadas, aunque se reconoce que el mismo no ha tenido un mandato claro para incidir en temas laborales.

La mayoría opinó que lo ideal era que fuera el PARLACEN quien dictara esta nueva normativa y que su vigilancia estuviera en el mandato del SICA o de la Corte Centroamericana de Justicia. Sin embargo, algunos otros entrevistados manifestaron más bien una desconfianza por la ausencia de acciones del SICA para velar por los intereses de las personas trabajadoras. Por su parte, otros entrevistados comentaron que las resoluciones del PARLACEN no eran vinculantes para los países miembros y que por lo mismo, no era posible contar con ellos para instaurar este nuevo código.

Finalmente, comentaron que, aunque la integración centroamericana es importante, las personas trabajadoras no necesariamente están al tanto del funcionamiento de los organismos de la integración o no han tenido buenas experiencias trabajando con ellos. El SICA, por ejemplo, tiene una instancia llamada Consejos Consultivos en los que participan organizaciones de la sociedad civil. Al respecto, surge la percepción que estos organismos están tan cerrados y tomados por algunos grupos que no permiten la libre discusión de ideas ni una participación más democrática.

El CSSICA es uno de los órganos consultivos del SICA establecido en el Protocolo de Tegucigalpa cuyo mandato es «asesorar a la Secretaría General sobre la política de la organización en el desarrollo de los programas que lleva a cabo». El CCSICA estaría integrado por «sectores empresariales, laborales, académicos y otras principales

fuerzas vivas del Istmo Centroamericano, representativas de los sectores económicos, sociales y culturales comprometidos con el esfuerzo de integración ístmica».

El CCSICA reúne en efecto a una diversidad de actores regionales. Según algunos estudios³⁶ para el 2010 el total de organizaciones allí congregadas sería de 27, agrupadas en 6 sectores: productores y servicios, sector laboral; cámaras empresariales, academia, grupos poblacionales y sector descentralizado. Lo cual muestra un espectro amplio y diverso de organizaciones nacionales y regionales; denotando las dificultades para encontrar puntos y áreas comunes de trabajo.

Sin embargo, las organizaciones presentes sí habrían participado en algunas iniciativas de alcance regional. En el estudio citado, se menciona que el Foro de Mujeres por la Integración Centroamericana de Mujeres habría intervenido activamente en al menos cinco propuestas que contribuirían al proceso de integración centroamericano tales como la Agenda de las Mujeres Hacia la Integración Centroamericana, programas de apoyo para la reconstrucción post Mitch, Programa Agenda Económica de Mujeres, Agenda de Equidad de Género en el marco del Acuerdo de Asociación con la Unión Europea; así como planes de fortalecimiento del CCSICA.

Por su parte, la Iniciativa CID también ha intentado trabajar para fortalecer los mecanismos regionales de participación de la sociedad civil, especialmente en los temas relativos al cabildeo en los tratados de libre comercio. Su incidencia ha sido tanto dentro como fuera de los marcos del CCSICA a través de difusión de información, investigación y elaboración de propuestas. Aunque no es parte

36 Sánchez Mario y Otros «Participación de la sociedad civil en el marco de la integración regional centroamericana. Estudio de dos casos: el Foro de mujeres por la integración centroamericana y la Iniciativa mesoamericana por el comercio, la integración y el desarrollo sostenible» en Miranda, González y Romero. Op cit.

integrante del CCSICA, esta instancia logró algún nivel de involucramiento en las negociaciones del CAFTA-DR y del Acuerdo de Asociación a través de sus socios en los capítulos nacionales.

Pese a estas intervenciones, la participación de la sociedad civil en el SICA es limitada y con pocos resultados concretos. En la investigación citada se señalan los siguientes factores que dificultarían esta participación de una sociedad civil regional en estos espacios institucionalizados:

- Ausencia del imaginario centroamericano, falta de identidad común, escaso ejercicio de una ciudadanía regional.
- Paradigma de integración enfocada en el comercio, sin una visión de desarrollo regional.
- Divorcio entre la dinámica de integración y los procesos y actores estratégicos de la región.
- Limitado rol del CCSICA y sensación de una insuficiente representación de los sectores.
- Escasos resultados de la participación en procesos de interés regional tales como tratados de libre comercio.
- Polarización y heterogeneidad en sociedad civil.

Para que los organismos de la integración regional pudiesen aportar a mejorar el estado de cumplimiento de derechos laborales o para promover nuevas normativas al respecto, hará falta una reestructuración de los mismos de tal forma que se definan reglas claras para la participación y comenzar controlando y vigilando el cumplimiento de algunas regulaciones a nivel regional que ya existen, tales como las emanadas del CAFTA y del AdA.

Esta reestructuración pasaría por crear o reforzar un departamento u oficina que trabaje directamente el área laboral, que brinde más información acerca de las posibilidades que ofrece a quienes estuvieran interesados en incluir más temas en las agenda respectivas de las instituciones del sistema de la integración centroamericana. Especialmente, para algunos, se hace nece-

sario darle más facultades al PARLACEN y a la Corte Centroamericana de Justicia (CCJ).

Para algunos entrevistados, el PARLACEN debería ser la instancia encargada de regular los derechos laborales en la región y fiscalizar el cumplimiento de los mecanismos ya establecidos a nivel regional. Algunas regulaciones podrían ser incorporadas en los parlamentos nacionales para que sean vinculantes.

Asimismo, debería haber una mayor acción en aras de mantener la transparencia de la organización, ya que de esta manera, se conocería cómo funciona el Sistema, cómo se puede participar y en qué beneficiaría dicha participación. Por otro lado, se requeriría de procesos más democráticos para la participación de las diferentes instancias, así como legitimidad y representatividad de las organizaciones participantes en los organismos ya establecidos dentro del SICA, tal como el CCSICA.

Para mejorar el estado de cumplimiento con derechos laborales a nivel regional, algunas organizaciones comentaron que en el ámbito regional, el SICA y las Conferencias de Ministros de Trabajo serían las instancias idóneas, mientras que en el ámbito nacional los responsables serían las oficinas de los respectivos Ministerios de Trabajo.

Otros grupos, incluso, mencionaron una antigua propuesta realizada por el sector laboral en el marco de las negociaciones por la inclusión de una cláusula laboral en el CAFTA, relativa a la instauración de la figura de un fiscal laboral centroamericano.

En suma, es de esperar que las organizaciones sindicales y ONG que trabajan en la búsqueda de respeto a los derechos laborales, se mantengan en una posición de apoyo a la posibilidad de tener regulaciones laborales de alcance regional. Sin embargo, no habría que confundir este apoyo con un respaldo incondicionado. Hay varios tópicos sobre los que habría desconfianzas y en los cuales se pondría más atención. Uno de ellos es relativo a la posibilidad que este proceso implique bajar regulaciones y derechos ya establecidos en

los distintos países. Otros estarían relacionados con la apertura del proceso, la representatividad y legitimidad de los actores participantes y en los niveles de involucramiento de los actores regionales y nacionales.

Pese a ello, es posible pensar en cierta factibilidad de encontrar apoyo en estos sectores para la elaboración y cabildeo de normativa laboral regional. Sin embargo, vale la pena preguntarse si esto es suficiente.

Aparentemente no lo es. A juzgar por la estructura misma del Sistema de la Integración y por la forma en que tradicionalmente se hacen las cosas, no se encuentran argumentos jurídicos que permitan tal regulación. Por un lado, las oficinas que aparentemente estarían encargadas, no tienen mandatos al respecto y sus resoluciones no son vinculantes.

Como se mencionó anteriormente, la estructura del Sistema de la Integración vuelve muy complicada la ratificación de un código de trabajo CA. Adicionalmente, se tiene el problema de las competencias. Las regulaciones de alcance regional dentro del Sistema de la Integración Centroamericana se elaboran desde los órganos competentes: la Reunión de Presidentes, el Consejo de Ministros y el Comité Ejecutivo.

Todas las regulaciones emanadas de estas instancias se enmarcan dentro de lo establecido en el Protocolo de Tegucigalpa y el Reglamento de Actos Normativos del Sistema de la Integración Centroamericana, ¿Cuál sería la instancia indicada para velar por el cumplimiento de estas leyes?, ¿Cuál sería el proceso para su ratificación y aprobación?

Por otro lado, no hay antecedentes de este tipo de regulaciones a nivel regional. Hasta 2010, el Sistema de la Integración habría generado actos normativos sobre temas relativos a mecanismos de funcionamiento y toma de decisiones dentro de sus órganos, así como relacionados con temas de interés para toda la región tales como seguridad regional, integración social, proyectos de de-

sarrollo económico, medio ambiente y migración. Sin embargo, estos últimos se encuentran en calidad de tratados, reglamentos internos, protocolos, resoluciones, convenios, entre otros; pero en ningún caso han sido códigos de aplicación en el ámbito del derecho interno de cada país. Incluso, en el polémico tema de la unión aduanera, sólo se cuenta con un Convenio Marco y un protocolo de modificación a dicho convenio.

Finalmente, está la diversidad de legislaciones laborales en la región y la dificultad de homogenizar hacia arriba. Como mencionó el GMIES en las entrevistas, países como Costa Rica están en mejor capacidad de soportar las regulaciones en temas como trabajo doméstico que Guatemala o El Salvador y no sólo por el aspecto económico, sino por la posibilidad misma de monitorear el cumplimiento de estas leyes y la presencia de organizaciones de la sociedad civil que activamente defiendan y promuevan dichos derechos.

Probablemente un Código de Trabajo Centroamericano sea un instrumento valioso para las personas trabajadoras e incluso para las compañías internacionales con inversiones en los diferentes países, pero se enfrentaría con dificultades técnicas y políticas para ser implementada, ¿Quiénes serían las instituciones rectoras a nivel nacional y regional?, ¿Cuál sería el ámbito de aplicación (nacional-regional-supranacional) de la misma?, ¿cuál sería el punto de partida de estas nuevas regulaciones?, ¿Cómo se monitorearía?, ¿Cuáles serían las sanciones en caso de encontrarse incumplimientos?

En fin, quizás sea más factible en este momento hablar de un Pacto Centroamericano por el empleo y los derechos laborales.

Como bien mencionan los entrevistados, hay antecedentes al respecto. Uno de ellos es la Declaración Socio laboral del MERCOSUR. Este documento se presenta como una Declaración dada por los Jefes de Estado de esa entidad en 1998. En dicho documento los Estados reconocen que dado el interés en promover modernizaciones en

sus economías ampliando la oferta de bienes y servicios disponibles; así como el reconocimiento de que «la integración involucra aspectos y efectos sociales cuyo reconocimiento implica la necesidad de prever, analizar y solucionar los diferentes problemas generados, en este ámbito, por esa misma integración»; resuelven declarar su adhesión a los siguientes principios:

- No discriminación.
- Promoción de la igualdad.
- Trabajadores migrantes y fronterizos.
- Eliminación del trabajo forzoso.
- Trabajo infantil y de menores.
- Derechos de los empleadores de organizar y dirigir económica y técnicamente la empresa, en conformidad con las legislaciones y las prácticas nacionales.
- Libertad de asociación.
- Libertad sindical.
- Negociación colectiva.
- Huelga.
- Promoción y desarrollo de procedimientos preventivos y de auto solución de conflictos.
- Diálogo social.
- Fomento del empleo.
- Protección de los desempleados.
- Formación profesional y adecuado desarrollo de recursos humanos.
- Salud y Seguridad en el trabajo.
- Inspección del Trabajo.
- Seguridad social.

Los Estados velarían por el cumplimiento de estos temas en sus respectivos territorios y para darle seguimiento recomiendan instituir, como parte integrante de la Declaración, una Comisión Socio-Laboral, tripartita, auxiliar del Grupo Mercado Común, de carácter promocional y no sancionador y dotado de instancias nacionales y regionales. Además, a esta comisión se le asignan reuniones periódicas, mandatos para formar su

reglamento interno, obligaciones que reporten los informes de avance que los gobiernos les envíen.

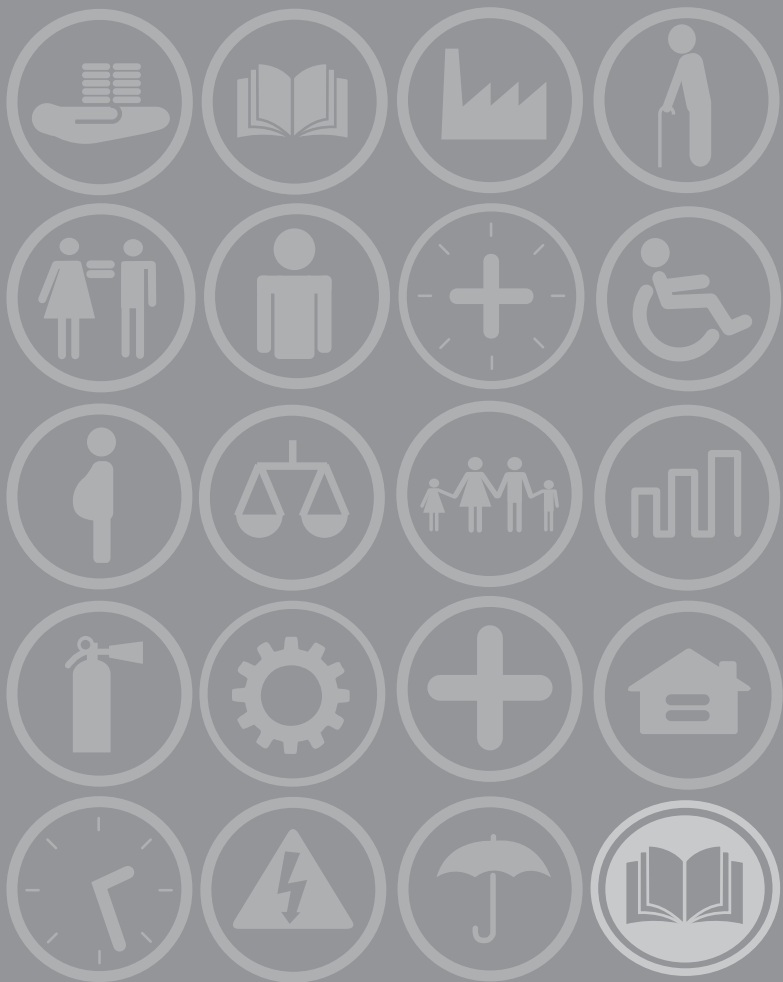
Asimismo, se le asignan las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- Examinar, comentar y encaminar las memorias preparadas por los Estados Partes, derivadas de los compromisos de esta Declaración;
- Formular planos, programas de acción y recomendaciones tendientes a fomentar la aplicación y el cumplimiento de la Declaración;
- Examinar observaciones y consultas sobre dificultades y incorrecciones en la aplicación y cumplimiento de los dispositivos contenidos en la Declaración;
- Examinar duda sobre la aplicación de los términos de la Declaración y proporcionar esclarecimientos;
- Elaborar análisis y actas sobre la aplicación y el cumplimiento de la Declaración;
- Examinar e instruir las propuestas de modificación del texto de la Declaración y encaminarlas pertinentemente.

Este tipo de acuerdos, si bien son limitados y alcanzan la formalidad de un código de trabajo, resultan instrumentos que podrían ser de utilidad en el avance del reconocimiento de la importancia del respeto a los derechos laborales, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de la población trabajadora; y el reconocimiento que el trabajo va de la mano de los procesos de fomento al desarrollo, el comercio y la inversión.

Adicionalmente, supone un ejercicio interesante por parte de la sociedad civil para actuar colectivamente en el fortalecimiento no sólo de su capacidad misma de actuar como sujetos regionales, sino de fortalecer la integración centroamericana misma.

Finalmente, sería técnicamente más factible, dado el actual estado de elaboración de actos normativos dentro del Sistema de la Integración Centroamericana.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- America INFOBAE. <http://america.infobae.com/notas/13260> -Centroamerica-busca-homologar-leyes-para-mejorar-la-seguridad Publicación del 6 de nov. 2010. Consultada el 22 de mayo de 2011.
- Castro, Rodolfo Barón. *La población de El Salvador*. UCA Editores. Segunda Edición. 1978. San Salvador, Centroamérica. p. 24.
- CEPAL (2010). *La hora de la igualdad. Brechas por cerrar caminos por abrir*. Brasilia
- Casal, J.M. «Derechos Humanos, equidad y acceso a la justicia» En Casal y otros, *Derechos Humanos, equidad y acceso a la justicia*. ILDIS, Caracas, 2005.
- COMEX GOB. CO. <http://www.comex.go.cr/acuerdos/centroamerica/resoluciones%20II/Ley%207629.pdf> Consultado el 1 de mayo de 2011.
- CONSEJO AGROPECUARIO CENTROAMERICANO, «Estrategia centroamericana de desarrollo rural territorial, 2010-2030». Abril, 2010.
- FECAMCO. <http://www.fecamco.com/legislacion/PROTOCOLO-DE-TEGUCIGALPA.pdf> Consultado el 1 de mayo de 2011.
- FUNDE. *Agenda Complementaria del Acuerdo de Asociación CA-UE*. Noviembre 2010.
- FUNPADEM, Proyecto Cumple y Gana «Derechos Laborales en Centroamérica y Republica Dominicana». <http://www.funpadem.org>. Presentado en abril de 2005.
- García Palacio (Coord.) Regulación constitucional de los Estados miembros y proceso de formación de los actos normativos del sistema de la integración centroamericana. En Miranda, O, González y Romero, J (Ed). *Situación y perspectiva del proceso de la integración centroamericana como marco para el desarrollo de la región*. Talleres gráficos UCA, El Salvador. San Salvador, 2010.
- GMIES. *Obstáculos en el acceso a la justicia laboral en Centroamérica y el Caribe. Estudios de casos*. San Salvador, 2007.
- Ministerio de Relaciones Exteriores de Nicaragua. http://www.cancilleria.gob.ni/docs/files/sica_mambiente89.pdf Consultada el 2 de mayo de 2011.
- Miranda, O. *Derecho Comunitario de América Central*. UCA Editores, San Salvador, 2010.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Oficina Del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm> Consultado el 11 de mayo de 2011.
- OCAVI. http://www.ocavi.com/docs_files/file_128.pdf Consultada el 1 de mayo de 2011.
- OIT. «Para recuperarse de la crisis: Un pacto mundial para el empleo» http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_101_span.pdf 2009.
- OIT. «Resumen Ejecutivo». *Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco Periodo: Febrero 2010 – Julio 2010* http://verificacion.oit.or.cr/images/pdf/res_eje_feb10jul10.pdf
- Pérez Saíenz, J.P. «Los impactos de la globalización en el mundo laboral centroamericano». *Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe* 74, abril de 2003.
- Pérez Saíenz, J.P y Mora, M. (2007) *La persistencia de la miseria en Centroamérica. Una mirada desde la exclusión social*. FLACSO, San José Costa Rica.
- PNUD, *Manual de políticas públicas de acceso a la justicia*, 2005 http://www.undp.org.ar/docs/Libros_y_Publicaciones/Manual_de_Politicas_Justicia.pdf
- Roche, CL y Richter, J. *Barreras para el acceso a la justicia*, en Casal y otros, op cit.
- Sánchez Mario y Otros, *Participación de la sociedad civil en el marco de la integración regional centroamericana. Estudio de dos casos: el Foro de mujeres por la integración centroamericana y la Iniciativa mesoamericana por el comercio, la integración y el desarrollo sostenible* en Miranda, González y Romero. Op cit.
- Secretaría de la Integración Centroamericana. *Instrumentos jurídicos de la integración centroamericana*. Centroamérica, enero 2010.
- SICA. <http://www.sica.int> Consultada en de mayo de 2011.
- SICA. http://www.sica.int/busqueda/busqueda_archivo.aspx?Archivo=pres_31471_1_07012009.pdf «El SICA: Avances del proceso de Integración Centroamericana» Exposición de Carlos Roberto Pérez Director de Asuntos Económicos, Secretaría General del SICA. Consultada el 21 de mayo de 2011.
- Sistema de informacion sobre comercio exterior. OEA. <http://www.sice.oas.org/trade/camers.asp> Consultada el 23 de mayo de 2011.
- Vega, L. y Amaya, P. *Desigualdad y exclusión social en el Salvador*.
- WOLA, *CAFTA-RD y los derechos de los trabajadores: pasando del papel a la práctica*, Washington, mayo 2009.

ANEXOS





Anexo 1

**PRECEDENTES AL ESTABLECIMIENTO DE
NORMATIVAS DE ALCANCE REGIONAL****CONSIDERACIONES GENERALES**

En 1960 se firma el Tratado General de Integración Centroamericana³⁷ entre los países centroamericanos, excepto Costa Rica, quien se adhirió en 1962. En este instrumento se reafirma el propósito de unificar las economías de los cuatro países e impulsar en forma conjunta el desarrollo de Centroamérica a fin de mejorar las condiciones de vida de sus habitantes. Para ello, acuerdan constituir el Mercado Común Centroamericano (MCCA) y se comprometen además a construir una unión aduanera entre sus territorios.

Los problemas políticos derivados de la confrontación armada de 1969 entre Honduras y El Salvador, produjeron la ruptura de las relaciones entre ambos países y el deterioro del tratado.

El proceso de Integración Centroamericana, se reactivó con la firma de los Acuerdos de Esquipulas de 1986 y 1987.

El Acuerdo de Esquipulas I, firmado en 1986, formalizó las reuniones de los presidentes centroamericanos con el fin de buscar soluciones comunes para el mantenimiento de la paz y el desarrollo regional. El Acuerdo de Esquipulas II, firmado en 1987, tuvo por objeto pedir a la comunidad internacional respeto y ayuda para la paz y la reconciliación nacional; además se estudiaron temas como democratización, elecciones libres, población refugiada y desplazada, así como el desarrollo.

En 1991, se adopta el Protocolo de Tegucigalpa a la Carta de la ODECA (Organización de Estados Centroamericanos), que da origen al

37 SICA. <http://www.sica.int/busqueda/centro%20de%20documentaci%C3%B3n.aspx?IdItem=449&IdCat=10&IdEnt=401>
Consultada el 1 de mayo de 2011.

Sistema de la Integración Económica Centroamericana (SICA) integrado por los estados miembros originales de la ODECA y además por Panamá y posteriormente, Belice. Varios países se adhieren posteriormente, uno como asociado (República Dominicana) y otros como observadores y se establece como el marco institucional, jurídico y político, de la integración centroamericana.

El Sistema de la Integración Centroamericana³⁸ tiene por objetivo fundamental la realización de la integración de Centroamérica, para constituir la como región de paz, libertad, democracia y desarrollo. Se reafirman los propósitos democráticos, de fortalecimiento de sus instituciones; concretar un nuevo modelo de seguridad regional; impulsar un régimen amplio de libertad; el logro de un sistema regional de bienestar y justicia económica y social para los pueblos centroamericanos; alcanzar una unión económica y fortalecer el sistema financiero centroamericano; el fortalecimiento de la región como bloque económico; el reafirmar y consolidar la autodeterminación de Centroamérica en sus relaciones externas; promover en forma armónica y equilibrada, el desarrollo sostenido económico, social, cultural y político de los Estados Miembros de la región en su conjunto; establecer acciones concertadas dirigidas a la preservación del medio ambiente; y conformar el Sistema de la Integración Centroamericana sustentado en un ordenamiento institucional y jurídico, fundamentando en el respeto mutuo entre los Estados Miembros.

En dicho Protocolo, se establecen los siguientes órganos: a) La Reunión de Presidentes; que es el órgano supremo del Sistema, b) El Consejo de Ministros, para dar el seguimiento que asegure la ejecución eficiente de las decisiones adoptadas por el órgano supremo en lo que concierne a su

ramo y preparar los temas que pueden ser objeto de la mencionada Reunión c) El Comité Ejecutivo; y d) La Secretaría General, dirigida por un Secretario General, quien es el más alto funcionario administrativo del sistema y tiene la representación legal de la misma.

También forman parte de este sistema la reunión de Vicepresidentes, el Parlamento Centroamericano (PARLACEN) como órgano de planteamiento, análisis y recomendación; la Corte Centroamericana de Justicia (CCJ), que garantizará el respeto del derecho, en la interpretación y ejecución del Protocolo y sus instrumentos complementarios o actos derivados del mismo, el Comité Consultivo, integrado por los sectores empresariales, laboral, académico y otras principales fuerzas vivas del Istmo Centroamericano representativas de los sectores económicos, sociales y culturales, comprometidos con el esfuerzo de integración ístmica. Este Comité tendrá como función asesorar a la Secretaría General sobre la política de la organización en el desarrollo de los programas que lleva a cabo.

Además se crea una Secretaría Permanente del Tratado General de Integración Económica Centroamericana (SIECA), la cual se ocupará de los asuntos económicos correspondientes al Tratado e informará de sus actividades a la Secretaría General, a fin de promover el desarrollo armónico y equilibrado, de los aspectos económicos, con los aspectos políticos, sociales y culturales, en la perspectiva de la integración global de la región centroamericana.

Según disposiciones específicas en tratados complementarios, actualmente en el SICA existen cuatro subsistemas para su funcionamiento operativo: Subsistema Económico, Subsistema de Seguridad Regional, Subsistema Social y Subsistema de Medio Ambiente y Desarrollo.

a) El Subsistema Económico definido en el Protocolo al Tratado General de Integración Económica

38 FECAMCO. <http://www.fecamco.com/legislacion/PROTOCOLO-DE-TEGUCIGALPA.pdf>
Consultado el 1 de mayo de 2011.

Centroamericana (Protocolo de Guatemala)³⁹ tiene como objetivo básico el alcanzar el desarrollo económico y social equitativo y sostenible de los países centroamericanos, que se traduzca en el bienestar de sus pueblos y el crecimiento de todos los países miembros. Para lograr la Unión Económica, se han establecido las siguientes etapas: Zona de Libre Comercio Centroamericana, Unión Aduanera Centroamericana, Política Arancelaria conjunta de relaciones comerciales con terceros países, Libre Movilidad de los Factores Productivos y la Integración Monetaria y Financiera Centroamericana.

Mediante el Protocolo de Guatemala de 1993, se incorporan a este subsistema los órganos siguientes: El Consejo de Ministros de Integración Económica, el Consejo Intersectorial de Ministros de Integración Económica, el Consejo Sectorial de Ministros de Integración Económica; el Comité Ejecutivo de Integración Económica. Como órganos técnico administrativos se encuentran: La Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA), la Secretaría del Consejo Agropecuario Centroamericano (SCA), la Secretaría del Consejo Monetario Centroamericano (SCMCA), la Secretaría de Integración Turística Centroamericana (SITCA). Mientras que, las instituciones creadas mediante el Protocolo son: El Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE), El Instituto Centroamericano de Administración Pública (ICAP), El Instituto Centroamericano de Investigación y Tecnología Industrial (ICAITI), y el Comité Consultivo de Integración Económica (CCIE).

b) El Subsistema de Seguridad Regional, según el Tratado Marco de Seguridad Democrática en Centroamérica⁴⁰ determina un Nuevo Modelo

de Seguridad Regional único, integral e indivisible, inspirado en los logros alcanzados en su intenso proceso de pacificación e integración. Se rige por los principios del Estado de Derecho, el fortalecimiento y perfeccionamiento constante de las instituciones democráticas en cada uno de los Estados, para su consolidación mutua dentro de su propia esfera de acción y responsabilidad, por medio de un proceso continuo y sostenido de consolidación y fortalecimiento del poder civil, la limitación del papel de las fuerzas armadas y de seguridad pública a sus competencias constitucionales y la promoción de una cultura de paz, diálogo, entendimiento y tolerancia basada en los valores democráticos que les son comunes; el principio de la subordinación de las fuerzas armadas, de policía y de seguridad pública, a las autoridades civiles constitucionalmente establecidas, surgidas de procesos electorales, libres, honestos y pluralistas; y el mantenimiento de un diálogo flexible, activo y la colaboración mutua sobre los aspectos de la seguridad en su sentido integral a fin de garantizar el carácter irreversible de la democracia en la región.

c) El Subsistema Social, enmarcado en el Tratado de Integración Social Centroamericana⁴¹ (Tratado de San Salvador), cuyo objetivo principal es alcanzar de manera voluntaria, gradual, complementaria y progresiva, la integración social centroamericana, con el fin de promover mayores oportunidades y una mejor calidad de vida y de trabajo a la población centroamericana, asegurando su participación plena en los beneficios del desarrollo sostenible. Los principios de este tratado son: el respeto a la vida en todas sus manifestaciones y el reconocimiento del desarrollo social como un derecho universal; el concepto de la persona hu-

39 FECAMCO. <http://www.fecamco.com/legislacion/PROTOCOLO-DE-GUATEMALA-AL-TGIEC.pdf> Consultada el 1 de mayo de 2011.

40 OCAVI. http://www.ocavi.com/docs_files/file_128.pdf Consultada el 1 de mayo de 2011.

41 SISCA. <http://www.sica.int/busqueda/Informaci%C3%B3n%20Entidades.aspx?IDItem=221&IDCat=29&IdEnt=10> Consultada el 2 de mayo de 2011.

mana, como centro y sujeto del desarrollo; la consideración de la familia como núcleo esencial de la sociedad y eje de la política social y el estímulo a la paz y a la democracia, como formas básicas de la convivencia humana.

d) El Subsistema de Medio Ambiente y Desarrollo, cuyo marco jurídico es el Convenio Centroamericano para la Protección del Ambiente,⁴² por medio del cual se establece un régimen regional de cooperación para la utilización óptima y racional de los recursos naturales del área, el control de la contaminación, y el restablecimiento del equilibrio ecológico, para garantizar una mejor calidad de vida a la población del istmo centroamericano.

En cada uno de estos sistemas existen organismos directores constituidos por los ministros centroamericanos asociados a cada subsistema, además de instituciones e instancias auxiliares y cooperantes.

FUNCIONAMIENTO DEL SICA

De acuerdo con el Protocolo de Tegucigalpa, las funciones de los órganos constitutivos del SICA, son:

a) De la Reunión de Presidentes, como órgano supremo: definir y dirigir la política centroamericana, estableciendo las disposiciones necesarias; armonizar las políticas exteriores de sus Estados; fortalecer la identidad regional dentro de la dinámica de la consolidación de una Centroamérica unida; aprobar, en su caso, las reformas al protocolo; asegurar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el mismo y en los demás acuerdos, convenios y protocolos que constituyen el ordenamiento jurídico del SICA.

b) Del Consejo de Ministros de Relaciones Exteriores: lo relativo al proceso de democratización, pacificación, seguridad regional y otros temas políticos, así como la coordinación y seguimiento de las decisiones y medidas políticas de carácter económico, social y cultural que puedan tener repercusiones internacionales; la aprobación del presupuesto de la organización central, la elaboración de la agenda y preparación de las Reuniones de Presidentes, la representación de la región ante la comunidad internacional, la ejecución de las decisiones de los Presidentes en materia de política internacional regional.

Los Consejos de Ministros responsables de otros sectores tendrán la responsabilidad del tratamiento de los asuntos de su competencia.

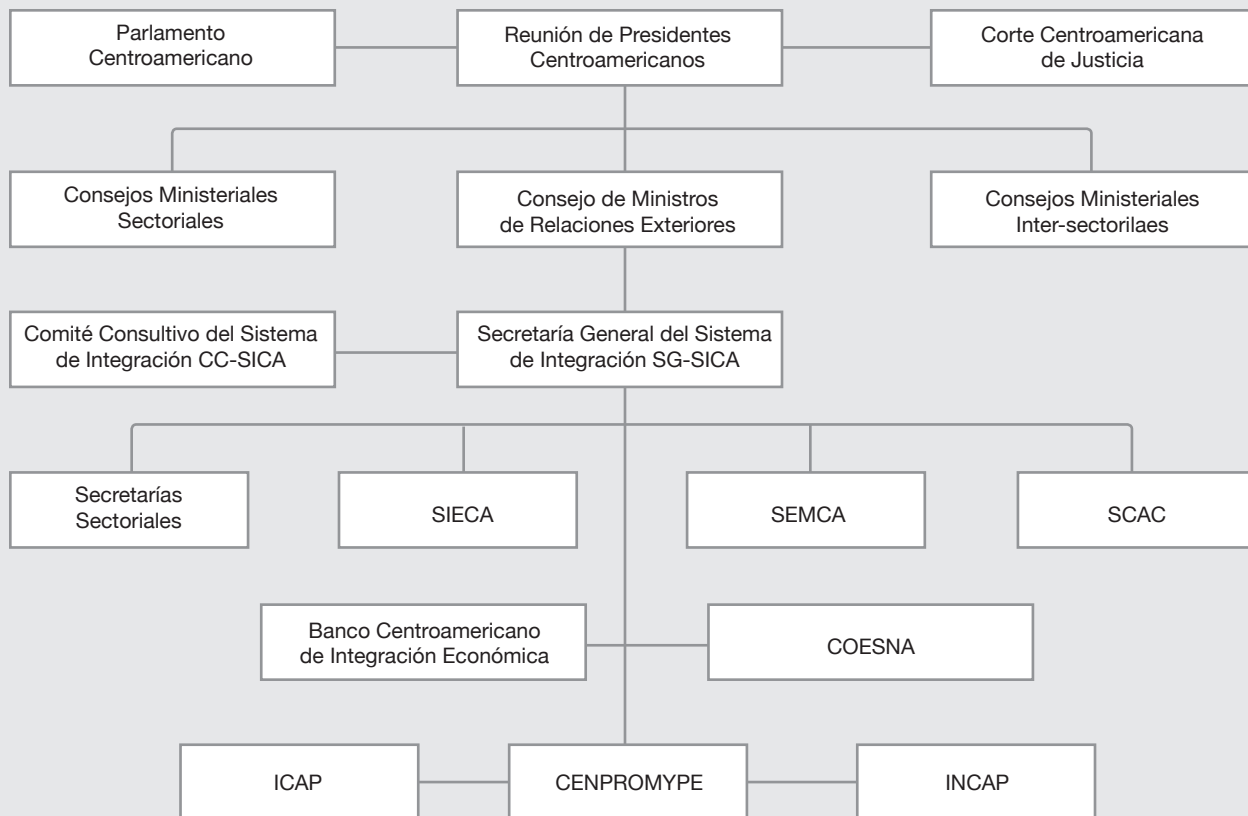
c) Del Comité Ejecutivo: asegurar la ejecución eficiente, por intermedio de la Secretaría General, de las decisiones adoptadas en las Reuniones de Presidentes; velar por que se cumplan las disposiciones del presente Protocolo y de sus instrumentos complementarios o actos derivados; establecer las políticas sectoriales y presentar por conducto de su Presidente, al Consejo de Ministros de Relaciones Exteriores, las propuestas que sean necesarias; someter al Consejo de Ministros de Relaciones Exteriores, el Proyecto de Presupuesto de la organización central del SICA.

d) La Secretaría General, dirigida por un Secretario General: representar al Sistema en el ámbito internacional; ejecutar o coordinar la ejecución de los mandatos que deriven de las Reuniones de Presidentes, Consejos de Ministros y Comité Ejecutivo; gestionar y suscribir, previa aprobación del Consejo de Ministros competente, instrumentos internacionales enmarcados en el ámbito de sus competencias; gestionar ante Estados, grupos de Estados, organismos y otros entes internacionales la cooperación financiera y técnica

42 MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES DE NICARAGUA. http://www.cancilleria.gob.ni/docs/files/sica_mambiente89.pdf Consultada el 2 de mayo de 2011.

FIGURA 1.

Estructura organizativa del SICA



Fuente: Sitio web del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA).

necesaria para el buen funcionamiento del Sistema y el logro de los objetivos centroamericanos; velar por el cumplimiento de las disposiciones de este Protocolo y de sus instrumentos derivados y complementarios y por la ejecución eficaz de las decisiones de las Reuniones de Presidentes y del Consejo de Ministros, por todos los organismos e instituciones de integración.

El Comité Ejecutivo y la Secretaría General son los Órganos Permanentes del Sistema de la Integración Centroamericana.

EL RÉGIMEN CONSTITUCIONAL DE LA INTEGRACIÓN CENTROAMERICANA EN LOS ESTADOS MIEMBROS

Como podrá observarse, el tratamiento jurídico que los países centroamericanos le otorgan a la integración regional es diferente en cada caso. Por un lado, existen países en los cuales el tema tiene un abordaje bien desarrollado a nivel constitucional, otorgando las posibilidades para el establecimiento de un orden jurídico comunitario o el reconocimiento a instancias supranacionales,

mientras que en otros, la normativa a nivel constitucional es más bien débil.

Asimismo, cada país le confiere un tratamiento diferente a la normativa internacional en relación con la normativa interna, lo cual tiene implicaciones en el tratamiento de la supranacionalidad y de las regulaciones que emanen de una entidad tal. Tal es el caso de la legislación de Nicaragua que no le otorga primacía a los instrumentos internacionales, con lo cual se auguran posibles controversias a la hora de implementar o adoptar normativa comunitaria o regional.

A) REPÚBLICA DE GUATEMALA

La Constitución Política de la República de Guatemala, art. 150, determina que el país es integrante de la comunidad centroamericana y que mantendrá y cultivará relaciones de cooperación y solidaridad con los demás Estados que formaron la Federación de Centroamérica; así como se obliga a adoptar las medidas adecuadas para llevar a la práctica, en forma parcial o total, la unión política o económica de Centroamérica. Igualmente se obliga, a través de sus autoridades competentes, a fortalecer la integración económica centroamericana sobre bases de equidad.

Del mismo modo, el art. 151, señala que el Estado mantendrá relaciones de amistad, solidaridad y cooperación con aquellos Estados, cuyo desarrollo económico, social y cultural, sea análogo al de Guatemala, con el propósito de encontrar soluciones apropiadas a sus problemas comunes y de formular conjuntamente, políticas tendientes al progreso de las naciones respectivas.

Por otra parte, el art. 171 aclara que todos los tratados, convenios o cualquier arreglo internacional antes de ser ratificados deben ser aprobados por el Congreso de la República, en los casos cuando afecten el dominio de la Nación; establezcan la unión económica o política de Centroamérica, ya sea parcial o total, o atribuyan o transfieran competencias a organismos, instituciones o mecanismos

creados, dentro de un ordenamiento jurídico comunitario concentrado para realizar objetivos regionales y comunes en el ámbito centroamericano.

El art. 272, atribuye a la Corte de Constitucionalidad, la función de emitir opinión sobre la constitucionalidad de los tratados, convenios y proyecto de ley, a solicitud de cualquiera de los organismos del Estado.

B) REPÚBLICA DE EL SALVADOR

La Constitución de la República (art. 89) establece que el país alentará y promoverá la integración humana, económica, social y cultural con las repúblicas americanas y especialmente con las del istmo centroamericano. Esta integración podrá efectuarse mediante tratados o convenios con las repúblicas interesadas, los cuales podrán contemplar la creación de organismos con funciones supranacionales. También propiciará la reconstrucción total o parcial de la República de Centroamérica, en forma unitaria, federal o confederada, con plena garantía de respeto a los principios democráticos y republicanos y de los derechos individuales y sociales de sus habitantes. Además, establece la consulta popular para aprobar el proyecto y bases de la unión.

Corresponde a la Asamblea Legislativa (art. 131) ratificar los tratados o pactos que celebre el Ejecutivo con otros Estados u organismos internacionales, o denegar su ratificación.

Se le confiere al Parlamento Centroamericano (art. 133) la facultad exclusiva de iniciativa de ley, por medio de los diputados del Estado de El Salvador que lo conforman, en materia relativa a la integración del istmo centroamericano.

C) REPÚBLICA DE HONDURAS

La Constitución Política, en su parte introductoria o preámbulo cita que ésta es decretada y sancionada «...con nuestra fe puesta en la restauración de la unión centroamericana».

En su art. 16 establece que todos los tratados internacionales deben ser aprobados por el Con-

CUADRO 11.

Características generales del régimen constitucional de la integración centroamericana en los estados miembros

Condición	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Costa Rica
Afirmación categórica de la calidad del país como integrante de la comunidad centroamericana	Sí	Sí		Sí	
Mínimo tratamiento constitucional de la integración centroamericana			Sí		Sí
Competencia de la Asamblea Legislativa o Congreso para la aprobación o tratamiento de convenios o tratados de integración centroamericana	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Iniciativa de ley al Parlamento Centroamericana para promover leyes integracionistas	No	Sí	No	No	No

Fuente: Elaboración propia con base a la legislación laboral de los países centroamericanos.

greso Nacional antes de su ratificación por el Poder Ejecutivo y que una vez que entran en vigor, forman parte del derecho interno. En su art. 335, la Constitución ordena que sus relaciones económicas externas sean fundadas sobre las bases de una cooperación internacional justa, la integración económica centroamericana y el respeto de los tratados y convenios que suscriba, en lo que no se oponga al interés nacional.

D) REPÚBLICA DE NICARAGUA

Desde su preámbulo, la Constitución Política de Nicaragua, dice entre otros temas, que ésta es promulgada «...evocando el espíritu de unidad centroamericana». En su art. 8 reconoce que el pueblo de Nicaragua es de naturaleza multiétnica y parte integrante de la nación centroamericana.

La declaración más contundente es la que se cita en el art. 9: «...Nicaragua defiende firmemente la unidad centroamericana, apoya y promueve todos los esfuerzos para lograr la integración política y económica y la cooperación en América Central, así como los esfuerzos por establecer y preservar la paz en la región. Nicaragua aspira a la unidad de los pueblos de América Latina y el Caribe, inspirada en los ideales de Bolívar y Sandino. En consecuencia, participará con los demás países centroamericanos y latinoamericanos en la creación o elección de los organismos necesarios para tales fines. Este principio se regulará por la legislación y los tratados respectivos».

Establece en su art. 138, numeral 12, que son atribuciones de la Asamblea Nacional el aprobar o rechazar los tratados, convenios, pactos, acuer-

dos y contratos internacionales de carácter económico; de comercio internacional; de integración regional; de defensa de seguridad; los que aumenten el endeudamiento extremo o comprometan el crédito de la nación; los que vinculan el ordenamiento jurídico del Estado.

E) REPÚBLICA DE COSTA RICA

La Constitución Política de la República de Costa Rica, en su art. 7, determina que los tratados públicos, los convenios internacionales y los concordatos debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa, tendrán desde su promulgación o desde el día que ellos designen, autoridad superior a las leyes. Los tratados públicos y los convenios internacionales referentes a la integridad territorial o la organización política del país, requerirán aprobación de la Asamblea Legislativa, por votación no menor de las tres cuartas partes de la totalidad de sus miembros, y la de los dos tercios de los miembros de una Asamblea Constituyente, convocada al efecto.

Igualmente, en su art. 121, establece que además de las otras atribuciones que le confiere esta Constitución, corresponde exclusivamente a la Asamblea Legislativa aprobar o no los convenios internacionales, tratados públicos y concordatos. Específicamente, de los tratados públicos y convenios internacionales, que atribuyan o transfieran determinadas competencias a un ordenamiento jurídico comunitario, con el propósito de realizar objetivos regionales y comunes, requerirán la aprobación de la Asamblea Legislativa, por votación no menor de los dos tercios de la totalidad de sus miembros.

Para más información, en el Cuadro 11 se presenta un resumen de las características generales del tratamiento jurídico que los países de la región otorgan a la Integración Centroamericana.

NORMATIVAS DE ALCANCE REGIONAL

Las normativas de alcance regional dentro del Sistema de la Integración CA se rigen por los li-

neamientos del derecho comunitario de Centroamérica. Según Miranda,⁴³ éste es un sistema de generación de normas jurídicas diferente del derecho internacional y del derecho de la integración, así como de los propios ordenamientos jurídicos de los Estados miembros.

El derecho comunitario permite que la existencia de organismos supranacionales en la que los Estados ejercen soberanía de manera conjunta a través de actos normativos.

Los actos normativos, según este mismo autor, tiene como características la aplicabilidad directa, el efecto directo, la primacía y la responsabilidad. La primera de estas características implica que «las normas comunitarias son fuente inmediata de derechos y obligaciones para los Estados y su efecto comienza a partir de la misma decisión escrita» (p.127).

La segunda característica implica que el acto normativo en sí mismo tiene derechos y obligaciones para los particulares e impone a los estados la obligación de su efectividad. En este sentido, la CCAJ estableció que las resoluciones del SICA no requieren de ratificación legislativa porque son resultado de un convenio ya ratificado por los poderes legislativos de los Estados miembros del Sistema (p.129).

La primacía, por su parte, establece que las regulaciones establecidas bajo este sistema, tiene supremacía sobre las leyes nacionales. Sin embargo, este tema puede ser matizado en el caso de Nicaragua donde la Constitución no es clara en el tratamiento de las regulaciones internacionales en relación con el ordenamiento jurídico interno.

Finalmente, la responsabilidad implicaría que los Estados deben reparar los daños causados a particulares que deriven de violaciones a las normas comunitarias (p.130).

43 Miranda, O. *Derecho Comunitario de América Central*. UCA Editores, San Salvador, 2010.

Existen de hecho, varios esfuerzos por abordar problemas comunes de manera regional, de distintas maneras. A continuación mencionamos algunos.

SOBRE LA TRATA DE PERSONAS⁴⁴

A finales del año 2005, se celebró en Costa Rica el Primer Encuentro Centroamericano sobre la Trata de Mujeres. Fue organizado por las Ministras de la Condición de la Mujer de Centroamérica, agrupadas en el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica (COMMCA) y las organizaciones representantes de la Red Feminista Centroamericana contra la Violencia hacia las Mujeres.

Como resultado de este evento se adopta el documento denominado «Lineamientos para un Plan Regional contra la Trata de Mujeres 2007-2009», cuya implementación y seguimiento es encomendado al COMMCA.

Una de las tareas planteadas en este documento es el desarrollar investigaciones sobre la Trata de Mujeres, por lo que el COMMCA solicitó apoyo al SISCA para la realización de dos estudios regionales: uno relacionado con la normativa nacional existente en cada país sobre la trata de personas y de mujeres y, otro, sobre las vivencias de las mujeres víctimas de la trata y la actuación de las instituciones. Estos estudios proponen reformas a la legislación de los países centroamericanos y en otros campos relacionados con la capacitación, la sensibilización, la creación de nuevas dependencias, entre otros.

Las recomendaciones de cada estudio, podrían ser adoptadas por los países de la región, como región ampliada o bien por instancias multilaterales como el SICA, o más específicamente, el COMMCA. Una de estas recomendaciones es procurar la compatibilidad de las legislaciones en cuanto a la tipificación del delito de trata; otra

es analizar la posibilidad de elaborar y adoptar un instrumento regional específico sobre la trata de personas.

ARMONIZACIÓN DE NORMATIVAS REGIONALES DE PESCA Y ACUICULTURA⁴⁵

Desde el año 2007, se trabaja mediante talleres en la Armonización de Normativas Regionales de Pesca y Acuicultura, con la participación de los funcionarios del área jurídica y administradores de pesca de los países centroamericanos.

El objetivo es fortalecer los conocimientos para la formulación y armonización de las normativas jurídicas de la pesca a nivel centroamericano, como lo establece la Política de Integración de Pesca y Acuicultura. Se decidió constituir un Grupo de Trabajo sobre normativas pesqueras, integrado por las personas que participaron en este Taller. Uno de los temas abordados es la revisión del Tratado Marco de Pesca y Acuicultura que la sociedad civil y las instituciones de gobierno relacionadas con la pesca, aprobaron en el año 2005, documento que también logró el visto bueno del Parlamento Centroamericano. Se espera lograr un plan de acción para impulsar la armonización de las normativas de alcance regional.

Otros logros:⁴⁶ Nueva política para la integración de la pesca y la acuicultura, con carácter sostenible y con principio de pesca responsable; Proyecto de Tratado Marco de Pesca y Acuicultura, Actualización de las legislaciones de pesca y acuicultura, Medidas de ordenación pesquera en forma conjunta como las vedas de camarones de mar, langostas del Caribe y atunes

44 SICA. http://www.sica.int/busqueda/busqueda_basica.aspx?idCat=&idMod=3&Pag=2 Consultada el 19 de mayo de 2011.

45 *Ibíd.*

46 SICA. http://www.sica.int/busqueda/busqueda_archivo.aspx?Archivo=pres_31471_1_07012009.pdf "El SICA: Avances del proceso de Integración Centroamericana" Exposición de Carlos Roberto Pérez Director de Asuntos Económicos, Secretaría General del SICA. Consultada el 21 de mayo de 2011.

NORMAS PARA EL DISEÑO GEOMÉTRICO DE LAS CARRETERAS REGIONALES

El Consejo Sectorial de Ministros de Transporte de Centroamérica (COMITRAN) en su XIX Reunión realizada en Guatemala en el mes de octubre de 1999 aprobó apoyar un programa de modernización de normas y técnicas aplicables a las carreteras y al transporte por carreteras. Así se preparó el Manual Centroamericano de Normas para el Diseño Geométrico de las carreteras regionales. El COMITRAN ordenó en el año 2003 la revisión del Manual.

ESTRATEGIA DE SEGURIDAD CENTROAMERICANA⁴⁷

La Estrategia de Seguridad de Centroamérica fue adoptada por los Jefes de Estado y de Gobierno del SICA, durante su XXXI Reunión Ordinaria, celebrada en Guatemala el 12 de diciembre de 2007 con el objeto de contar con un instrumento regional idóneo, a fin de crear un ambiente de mayor seguridad para las personas y sus bienes, propiciar el desarrollo humano sostenible a través de las inversiones y actividades relacionadas con sus componentes, relativos a combate al delito, prevención de la violencia, rehabilitación reinserción y fortalecimiento institucional.

En la Ciudad de Guatemala, el 18 de marzo de 2011, se reunió el Mecanismo de Coordinación para la Seguridad Regional con el Grupo Asesor de la Conferencia Internacional de apoyo a la Estrategia de Seguridad de Centroamérica.

La reunión tuvo como propósito poner al día a los Comisionados Presidenciales del ramo, de los avances de la Estrategia Regional de Seguridad que los países centroamericanos están desarrollando, así como los mecanismos de coordinación para la lucha contra la inseguridad en la Región. Las reuniones posteriores han sido y serán fundamentales para que todos los actores estén alineados,

unidos por un hilo conductor, que es la estrategia en sí y contribuyendo a enriquecer el proceso.

Centroamérica busca homologar leyes para mejorar la seguridad, al grado que Parlamentarios de los países centroamericanos, México y Colombia se comprometieron a ratificar normas sobre armamento y lucha contra la corrupción y el crimen organizado. La medida fue impulsada por la OEA. El diputado guatemalteco, Oliverio García, al concluir el foro regional (Guatemala 2011), explicó que entre las posibles leyes a homologar podría figurar la de Armas y Municiones; de Empresas de Seguridad Privada, y otras contra la corrupción y el narcotráfico.⁴⁸

Otros avances⁴⁹ son la suscripción del Convenio Centroamericano para la Protección de Víctimas, Testigos, Peritos y demás Sujetos que intervienen en la Investigación y el Proceso Penal, particularmente en la Narcoactividad y Delincuencia Organizada; la suscripción del Tratado Centroamericano relativo a la Orden de Detención y Extradición Simplificada; la adopción del Proyecto de Asistencia Técnica y Respuesta Regional; el Marco Estratégico Regional para la Prevención, Reducción, Tratamiento y Rehabilitación de las Personas Menores de edad en Riesgo Social o en Conflicto con la Ley.

SOBRE INTEGRACIÓN Y DESARROLLO ENERGÉTICO⁵⁰

Se han obtenido los siguientes productos: Matriz de acciones para la integración y el desarro-

47 SICA. <http://www.sica.int/busqueda/Reuniones.aspx?IDItem=58036&IDCat=21&IdEnt=1&Idm=1&IdmStyle=1> Consultada el 21 de mayo de 2011.

48 AMERICA INFOBAE. [http://america.infobae.com/notas/13260 -Centroamerica-busca-homologar-leyes-para-mejorar-la-seguridad](http://america.infobae.com/notas/13260-Centroamerica-busca-homologar-leyes-para-mejorar-la-seguridad) Publicación del 6 de nov. 2010. Consultada el 22 de mayo de 2011.

49 SICA. http://www.sica.int/busqueda/busqueda_archivo.aspx?Archivo=pres_31471_1_07012009.pdf "El SICA: Avances del proceso de Integración Centroamericana" Exposición de Carlos Roberto Pérez Director de Asuntos Económicos, Secretaría General del SICA. Consultada el 23 de mayo de 2011.

50 *Ibíd.*

llo energético regional; Unidad de Coordinación Energética del SICA; Estrategia Energética Sustentable Centroamérica 2020; Programa de Integración Energética Mesoamericana (PIEM); Integración Energética Proyecto Mesoamérica.

SOBRE COMERCIO E INTERCAMBIO REGIONAL

Es en este tema, donde se han establecido mayor número de acuerdos regionales.

El Tratado General de Integración Económica Centroamericana (1960),⁵¹ suscrito entre los gobiernos de las Repúblicas de Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua, como secuencia de los siguientes tratados, anteriormente suscritos: El Tratado Multilateral de Libre Comercio e Integración Económica Centroamericana; Convenio Centroamericano sobre Equiparación de Gravámenes a la Importación y su Protocolo sobre Preferencia Arancelaria Centroamericana; Tratados bilaterales de libre comercio e integración económica suscritos entre gobiernos centroamericanos; Tratado de Asociación Económica suscrito entre Guatemala, El Salvador y Honduras; en el cual los Estados contratantes acuerdan establecer entre ellos un mercado común y se comprometen además a constituir la unión aduanera entre sus territorios, adoptando un arancel centroamericano uniforme en los términos del Convenio Centroamericano sobre Equiparación de Gravámenes a la Importación.

Posteriormente, se acordó el Tratado de Libre Comercio (año 2002),⁵² mediante el cual los países establecen las bases para crear e implemen-

tar una zona de libre comercio, con los siguientes objetivos principales: perfeccionar la zona de libre comercio; estimular la expansión y diversificación del comercio de mercancías y servicios; promover condiciones de competencia leal dentro de la zona de libre comercio; eliminar las barreras al comercio y facilitar la circulación de mercancías y servicios en la zona de libre comercio; promover, proteger y aumentar sustancialmente las inversiones en cada país y crear procedimientos eficaces para la aplicación y cumplimiento de este Tratado, su administración conjunta y la solución de controversias.

ESTRATEGIA CENTROAMERICANA DE DESARROLLO RURAL TERRITORIAL, 2010-2030 (ECADERT)

Según su documento informativo,⁵³ la ECADERT promueve el desarrollo integral de los territorios rurales de los Estados miembros, fortaleciendo capacidades creativas e innovadoras de la población rural, las instituciones públicas y las organizaciones de la sociedad civil en los territorios de la Región.

El fin es asegurar el fortalecimiento de la cohesión territorial, la inclusión social en los territorios rurales, mayor seguridad y soberanía alimentarias, sustentabilidad, así como el mejoramiento de la gobernabilidad democrática y la ciudadanía plena.

La ECADERT parte como una iniciativa del Consejo Agropecuario Centroamericano (CAC), en atención a un mandato de la Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno en el marco del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA).

51 sistema de informacion sobre comercio exterior. OEA. <http://www.sice.oas.org/trade/camers.asp> Consultada el 23 de mayo de 2011.

52 Op cit <http://www.sice.oas.org/Trade/capan/indice.asp#PDF> Consultada el 23 de mayo de 2011.

53 Consejo Agropecuario Centroamericano, «Estrategia centroamericana de desarrollo rural territorial, 2010-2030». Abril, 2010

ANEXOS

Anexos 2

ENTREVISTAS CON ACTORES RELACIONADOS A LA VIABILIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA NORMATIVA LABORAL EN CENTROAMÉRICA

De las entrevistas realizadas, se abordaron en su mayoría, las observaciones sobre las faltas de cumplimiento a lo establecido en las leyes, que se traducen en la falta de respeto a los mismos derechos, tales como la imposición de obstáculos para organizarse en sindicatos, el incumplimiento a disposiciones sobre la duración de la jornada laboral, el pago de prestaciones y otras obligaciones de seguridad social; además se señala la poca vigilancia y efectividad y eficacia de las instituciones públicas para garantizar el cumplimiento de los citados derechos. De ello surgen las propuestas de ajustar las leyes para cumplir y hacer cumplir la ley, adecuando las normas procesales y reestructurando y fortaleciendo a los ministerios de trabajo, con más recursos y capacitación formal.

ENTREVISTAS EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

1. Señor David Morales

Federación Sindical de Trabajadores de Alimentos, Agroindustrias y Similares (FESTRAS). Realizada el 26 de mayo de 2011.

P. ¿Cuáles son las áreas más críticas en materia de cumplimiento a derechos laborales en su país?

R. El respeto y el reconocimiento al derecho de la libertad sindical. No luchamos todavía, sobre la base de un derecho ya reconocido, sino por el reconocimiento de ese derecho.

Es bastante complicado para nosotros, por los mecanismos legales establecidos para ese reconocimiento.

P. ¿Se trata de una falla de las leyes (no prevén mecanismos adecuados para su cumplimiento), de la institución encargada de hacer cumplir las leyes o de la falta de denuncia o presión ciudadana para hacerlas cumplir?

R. Fallas en el cumplimiento de la ley, pues las disposiciones legales ya existen, pero no hay voluntad de cumplir y hacer cumplir la ley por parte del gobierno.

En cuanto a si es por falta de denuncia o presión ciudadana, creemos que no es el más importante, porque el problema principal es que el sector sindical está debilitado, ya que según datos nuestros, solamente un 4 o 5 por ciento de la población económicamente activa está organizada en sindicatos, por consiguiente la correlación de fuerzas entre el sector sindical y el empresarial, mucho más organizado, es deficitaria para aquellos.

P. ¿Cómo sugieren ustedes que podrían enfrentarse esas deficiencias?

R. Habría que hacer algunos ajustes a las leyes, pero debería establecerse como una norma gubernamental el que se cumpla y se haga cumplir la ley, pues si el mismo gobierno no cumple con lo que le corresponde hacer, mucho menos puede hacer cumplir al otro sector.

De la violación a la libertad sindical, se derivan otras faltas a la ley: violación de pactos, colectivos, despido de trabajadores y trabajadoras, falta de cumplimiento de derechos laborales mínimos como pago de horas extras, salario mínimo y otros.

P. ¿Han participado ustedes de iniciativas regionales para abordar temas laborales?, ¿Cuáles y qué resultados tuvieron?

R. Sí, hace varios años, quizá quince, estuvimos siguiendo un proceso de elaboración de un Código Laboral Centroamericano, a través del PARLACEN. Esto era ni más ni menos que pasar nuestras instituciones a un modelo centroamericano, era una copia de los códigos laborales de cada país

aplicado a Centroamérica, una recopilación. Consistía de normas generales que no tenían nada de novedoso, ni le veíamos futuro, pues así no era mejora para los trabajadores.

P. ¿Creen que las oficinas de la integración regional pueden ayudar a superar algunas de estas deficiencias?

R. Por el momento creemos que solo a través de la estructura del SICA y el PARLACEN podrían contribuir. No vemos otras instituciones que puedan estar interesadas en el tema laboral.

Debe haber voluntad de los países en estos esfuerzos, por ejemplo, en el TLC, en el cual debemos ver como incidimos en la normativa laboral. Si se firma un convenio con Estados Unidos de América entre Centroamérica y el Caribe, se está legislando a nivel regional, ¿porqué no aprovecharlo para la legislación laboral?. Sería importante.

P. ¿Cuáles oficinas podrían ser más adecuadas para apoyar en el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. No conozco de oficinas e iniciativas de apoyo a este esfuerzo. Desde los esfuerzos ya mencionados para el proceso de elaboración de un Código Laboral Centroamericano, a través del PARLACEN. Tengo trece años de laborar en esta Federación y no he conocido otras instituciones o iniciativas.

P. ¿Cómo podrían adecuarse mejor las oficinas del sistema de integración CA para apoyar el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. No conozco a fondo el funcionamiento del SICA, pero debería reforzarse el área laboral para llevar adelante estas iniciativas.

P. ¿De qué manera las redes regionales de trabajadoras y trabajadores organizados podrían contribuir a mejorar el cumplimiento de leyes laborales?

R. Sin ninguna duda, compartir conocimientos y recibir apoyo de los trabajadores de la región puede contribuir a mejorar el cumplimiento de las leyes laborales.

P. ¿Sería de utilidad tener un código de trabajo o alguna normativa laboral de alcance centroamericano? Pros y contras de dicha normativa

R. Sí, pero depende de quién las promueva. Si somos los trabajadores, nos favorecería, pero si nos son impuestas por otro sector, no veríamos posibilidades a favor. Toda iniciativa debe ser acompañada de los insumos de los sectores involucrados. Nuestra experiencia de lucha en el 2005 contra el TLC, al cual nos opusimos, especialmente sobre la falta de mecanismos operativos en la Cláusula 16 del tratado, nos resultó cierta nuestra posición, pues no hubo mejoría para los trabajadores.

Como hubo incumplimiento, planteamos demandas al Gobierno de Guatemala, en el contexto del CAFTA, la cual prosperó, pero no hubo mecanismos apropiados para obtener una resolución, ya que nuestra legislación facilita la presentación de recursos dilatorios en contra y así llevamos tiempo esperando resultados, pues los abogados presentan cada vez más recursos.

Si no mejoramos los mecanismos jurídicos, podríamos obtener acuerdos generales pero no se realizarían pues no hay mecanismos a favor. Si hubiera voluntad para establecer esos mecanismos, podríamos obtener un buen proyecto.

P. ¿Lo consideran viable?

R. Desconozco los mecanismos de consenso de los países centroamericanos.

Como FESTRAS somos parte del Consejo Económico y Social (CES) de Guatemala, la cual es una institución sin patrocinio gubernamental, constituida por grupo de trabajadores y grupo de cúpula de empleadores, con la función principal de supervisar la ejecución de las políticas públi-

cas. Su creación se encuentra actualmente como iniciativa de ley en el congreso.

Mecanismos de esa naturaleza podrían contribuir a impulsar, conocer y medir los procesos a nivel centroamericano. Los trabajadores y empleadores somos los actores naturales de un proyecto de legislación laboral centroamericano.

P. ¿Quiénes estarían a favor/contra de dicha propuesta?

R. Como toda iniciativa que afecte intereses, habría oposición. Depende de cómo se venda.

Su viabilidad se centrará en las ventajas o desventajas generales que representen.

Habría que conocer la perspectiva de cada país centroamericano, para determinar cuáles cláusulas comunes y cuáles específicas de cada país.

P. ¿Cuáles aspectos debería contener este código (o normativa) y enfatizar más en el que sí consideran más viable (código o política, etc.)

R. La sincronización de procesos es importante. Un Código Laboral Centroamericano deberá armonizar lo sustantivo con lo procesal.

2. Señor Luis Linares

Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES). Realizada el 26 de mayo de 2011.

P. ¿Cuáles son las áreas más críticas en materia de cumplimiento a derechos laborales en su país?

R. La principal dificultad que se tiene entre los trabajadores del sector privado son los obstáculos para organizarse en sindicatos.

Es una práctica común, como método preventivo, evitar el surgimiento de un sindicato despidiendo a los trabajadores que lo intentan, antes que se organicen y presenten la documentación ante las autoridades del Trabajo.

Otros problemas son el incumplimiento de las leyes laborales, tales como el salario mínimo (más

de la mitad de los asalariados tienen menos del salario mínimo), la jornada de trabajo, tiempo extra, etc. También en el sector público se da mucho incumplimiento, con contrataciones que no respetan los lineamientos de trabajo establecidos.

P. ¿Se trata de una falla de las leyes (no prevén mecanismos adecuados para su cumplimiento), de la institución encargada de hacer cumplir las leyes o de la falta de denuncia o presión ciudadana para hacerlas cumplir?

R. Un poco de todo. Las leyes están para cumplirse y establece sanciones si no se cumplen.

El problema no es de falla de leyes, sino del área procesal, pues en los procesos de denuncia de violaciones laborales, se permite la práctica de introducir recursos por causas triviales, que generalmente son prácticas que retrasan maliciosamente las resoluciones judiciales. Se necesita ajustar las leyes que impidan esas prácticas, ya que su motivación es retardar el proceso, desesperar al demandante a fin de que acepte cualquier arreglo.

Hay debilidad en las instituciones dedicadas a la vigilancia del cumplimiento de las leyes, pues tienen pocos recursos, poco personal, poca cobertura, para que las denuncias se resuelvan en un proceso administrativo.

Los órganos jurisdiccionales no realizan sus atribuciones con eficiencia, pues cuando resuelven a favor del trabajador, no tienen instrumentos apropiados para verificar el cumplimiento de tales resoluciones.

Hay déficit en el conocimiento e información sobre derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores. El interés en estos casos se limita a las organizaciones sindicales, quienes también carecen de recursos. Los medios de comunicación y la población, igualmente tienen poco interés.

P. ¿Cómo sugieren ustedes que podrían enfrentarse esas deficiencias?

R. Adecuando las normas procesales, para que se garanticen procesos ágiles y se logre una pronta justicia; que se fortalezca al Ministerio de Trabajo dotándole de capacidad para sancionar las violaciones a las leyes laborales; promoviendo una mayor difusión del cumplimiento de la legislación en general, desde las escuelas, para que haya convicción de respetarlas y cumplirlas.

Como asociación tenemos propuestas para una agenda hacia el trabajo decente; se ha planteado el fortalecimiento del M. de Trabajo y las secciones encargadas de la intermediación laboral, la vigilancia, la coordinación interinstitucional (especialmente con el IGSS, para reducir el incumplimiento de patronos).

P. ¿Han participado ustedes de iniciativas regionales para abordar temas laborales?, ¿Cuáles y qué resultados tuvieron?

R. Sí. Participamos en un proyecto pequeño de redes y organizaciones laborales, a nivel centroamericano y R. Dominicana con el Ministerio de Recursos Humanos de Canadá. Como el proyecto es pequeño, los resultados son pequeños.

P. ¿Creen que las oficinas de la integración regional pueden ayudar a superar algunas de estas deficiencias?

R. El SICA debería ser la instancia apropiada para esta iniciativa. La SIECA tuvo un programa regional en donde jugó un buen papel, al promoverse la aprobación de la movilidad laboral.

P. ¿Cuáles oficinas podrían ser más adecuadas para apoyar en el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. En el ámbito regional, el SICA y las Conferencias de Ministros de Trabajo; en el ámbito nacional, las respectivas oficinas de Ministerios de Trabajo. Habría que considerar cómo coordinar esfuerzos, experiencias, identificar soluciones. En el ámbito de justicia laboral, también habría que promover acciones.

P. ¿Cómo podrían adecuarse mejor las oficinas del sistema de integración CA para apoyar el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. No conozco la estructura del SICA.

Si no existe una oficina de atención a los temas laborales, debería crearse. Una oficina desde donde se impulsara iniciativas y formas de coordinación, propiciando soluciones, no solo de leyes sino de políticas laborales, empleo, capacitación, seguridad social, cobertura de la seguridad social, movilización laboral y la integración de las personas, a través de convenios de cooperación involucrando a las instituciones nacionales.

P. ¿De qué manera las redes regionales de trabajadoras y trabajadores organizados podrían contribuir a mejorar el cumplimiento de leyes laborales?

R. Las redes regionales de trabajadores están en proceso de reordenamiento, después de la unificación de las federaciones en el Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación de Trabajadores de las Américas (CTA). He conocido de algunos planteamientos buscando abrir espacios de interlocución.

Tal vez un esquema de consulta tripartita (gobiernos, empresa privada y trabajadores) para buscar iniciativas de integración social podría contribuir a ese propósito.

P. ¿Sería de utilidad tener un código de trabajo o alguna normativa laboral de alcance centroamericano? Pros y contras de dicha normativa

R. Hay mucha convergencia en los aspectos sustantivos de nuestras legislaciones laborales. Conozco de una buena experiencia, la Carta Sociolaboral del Merco Sur.

Un Pacto Centroamericano que fuera vinculante, daría buen resultado en la medida que las instancias nacionales no funcionen, para forzarles a cumplir.

Es una ventaja que nuestros países hayan ratificado los convenios de la OIT, pero no es sufi-

ciente que las hayan incorporado en sus códigos de trabajo, sino que estén incorporados en un Pacto Social Laboral o de Derechos Laborales.

Así, se evitaría la competencia entre países, para evitar la carrera a la baja de las condiciones de trabajo, para atraer inversiones ofreciendo más ventajas para los inversionistas en contra de nuestros trabajadores.

P. ¿Lo consideran viable?

R. Sí y debiera avanzarse en ello. El PARLACEN debería hacerlo. No tenemos cuerpos legales tan disímiles.

Es viable y necesario.

P. ¿Quiénes estarían a favor/contra de dicha propuesta?

R. En contra, algunos sectores a quienes no les interesa mejorar el cumplimiento de los derechos laborales. A éstos no les interesa pues aducen pérdida de ventajas comparativas.

De los trabajadores y sociedad civil no se esperaría oposición.

P. ¿Cuáles aspectos debería contener este código (o normativa) y enfatizar más en el que sí consideran más viable (código o política, etc.)

R. Debería analizarse con prioridad, las normas constitucionales de cada país, para evitar impedimento en su aplicación, un análisis de compatibilidad para no tener contradicciones.

Establecer un marco común, sin embargo con normas laborales no generales, para no dejar abierta la posibilidad de operar con una ley secundaria.

3. Señor Gabriel Zelada

Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local (CEADEL). Realizada el 26 de mayo de 2011.

P. ¿Cuáles son las áreas más críticas en materia de cumplimiento a derechos laborales en su país?

R. Todas las relativas a los derechos laborales. En Chimaltenango, hubo el despido injustificado de trabajadores, por estar organizados en sindicatos. El MITRAB incluso llegó a extender a los patronos constancias de que estos trabajadores no habían sido despedidos y permitió en algunos casos que las reinstalaciones de trabajadores despedidos se hicieran con la imposición de multas ridículas.

En el Instituto Guatemalteco del Seguro Social (IGSS) se descubrió que muchos empresarios no declararon las retenciones y se apropiaron de las cotizaciones de los trabajadores por más de Q 27 millones. Hay otros casos de contratación indebida de menores de 14 a 18 años, en empresas formales vinculadas al CAFTA DR, en el sector de maquila.

El MINTRAB se ha prestado para validar acciones ilegales contra los trabajadores. La labor del MINTRAB no satisface. El IGSS no cumple con su función de supervisar y garantizar la seguridad ocupacional y la percepción de las cotizaciones.

Otro problema es el retardo deliberado de los procedimientos judiciales por denuncias de los trabajadores.

P. ¿Se trata de una falla de las leyes (no prevén mecanismos adecuados para su cumplimiento), de la institución encargada de hacer cumplir las leyes o de la falta de denuncia o presión ciudadana para hacerlas cumplir?

R. Son fallas en el cumplimiento de las leyes. Un Código Laboral Centroamericano debería contener las herramientas necesarias para hacer cumplir las leyes. Estas herramientas deben ser procedimientos ágiles y obligatorios, multas, sanciones, etc.

P. ¿Cómo sugieren ustedes que podrían enfrentarse esas deficiencias?

R. Contando con las herramientas necesarias, por ejemplo visitar y lograr el ingreso de inspectores sin previo aviso.

El incumplimiento de los derechos laborales, no es de leyes, sino de la débil institucionalidad del M. Trabajo el IGSS; los tribunales de justicia; el MINEC en el control de empresas; la Inspectoría de Trabajo. Estas instituciones deberían reestructurarse.

P. ¿Han participado ustedes de iniciativas regionales para abordar temas laborales?, ¿Cuáles y qué resultados tuvieron?

R. Sí, Campañas de flexibilidad laboral, programas regionales, capacitación y promoviendo denuncias.

P. ¿Creen que las oficinas de la integración regional pueden ayudar a superar algunas de estas deficiencias?

R. El SICA no apoya estos esfuerzos, pero saben que esta área no es atendida.

P. ¿Cuáles oficinas podrían ser más adecuadas para apoyar en el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. No conozco.

P. ¿Cómo podrían adecuarse mejor las oficinas del sistema de integración CA para apoyar el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. El SICA debería informar más de lo que hace y puede hacer (por ejemplo con el CAFTA DR). No se conoce si tiene una oficina de atención laboral.

P. ¿De qué manera las redes regionales de trabajadoras y trabajadores organizados podrían contribuir a mejorar el cumplimiento de leyes laborales?

R. Las redes están debilitadas, aunque son las llamadas para protagonizar este esfuerzo.

Deberían revisar su accionar y ajustarse a la globalización.

P. ¿Sería de utilidad tener un código de trabajo o alguna normativa laboral de alcance centroamericano? Pros y contras de dicha normativa

R. Un Código Laboral Centroamericano sería útil, La base de este código podría ser el guatemalteco, que es el más avanzado.

P. ¿Lo consideran viable?

R. Su viabilidad no es completa. Está difícil por las distintas posiciones de los sectores que integran el poder económico y político de Guatemala. Hace 6 años se habló de esta posibilidad a nivel centroamericano.

P. ¿Quiénes estarían a favor/contra de dicha propuesta?

R. En contra, el sector económico agrupado en CACIF, algunos sindicatos talvez por protagonismo, el gobierno, y en general el poder económico.

A favor, los trabajadores, mientras sus derechos no sean disminuidos.

P. ¿Cuáles aspectos debería contener este código (o normativa) y enfatizar mas en el que sí consideran más viable (código o política, etc.)

R. Las garantías laborales existentes, libertad de organización. Derechos laborales básicos y exigibles, aunque no detalles.

4. Señor Francisco Mendoza

Fundación Mario López Larrave. Realizada el 27 de mayo de 2011.

P. ¿Cuáles son las áreas más críticas en materia de cumplimiento a derechos laborales en su país?

R. Para el cumplimiento de los derechos laborales, hace falta voluntad política y económica (de los partidos políticos a favor de los trabajadores) y de los sectores de poder. No les interesa el proceso de integración en estos temas, seguirá prevaleciendo el interés de aumentar las utilidades, lo cual es normal para el inversionista, pero no hay voluntad política para no hacerlo a costa de los trabajadores.

En Guatemala y quizá en toda Centroamérica, en los sectores agrícolas, textil, agroexportador, existe una tremenda explotación de los trabajadores y las trabajadoras, que raya en prácticas de feudalismo y esclavismo. Se criminaliza y asesina a dirigentes sindicales.

Para los trabajadores no es nada nuevo hablar de integración, estamos conscientes que en una Centroamérica integrada podremos desarrollar estrategias para recuperar mejores condiciones de trabajo y de vida.

P. ¿Se trata de una falla de las leyes (no prevenir mecanismos adecuados para su cumplimiento), de la institución encargada de hacer cumplir las leyes o de la falta de denuncia o presión ciudadana para hacerlas cumplir?

R. Leyes hay, pero no se aplican, (Guatemala tiene uno de los mejores códigos de trabajo de América Latina); es un problema de voluntad política y de falta de cultura de cumplimiento de las leyes.

Tampoco es problema de falta de denuncia o de presión de los actores. Hay muchos procesos de denuncia planteados por los trabajadores, pues hay mucho incumplimiento de las leyes laborales. El sistema está controlado por el capital y tiene que ver con las instituciones: el M. de T. y los tribunales de justicia.

No es problema de falta de leyes y normas sino de debilidad de las instituciones. El MT es el que menos presupuesto recibe y además con pocos recursos humanos para ejercer sus funciones.

P. ¿Cómo sugieren ustedes que podrían enfrentarse esas deficiencias?

R. Si ya existen las instituciones, las leyes y los instrumentos, solamente hace falta voluntad política de parte del gobierno para cumplir con el compromiso de que los ciudadanos tengamos acceso a un trabajo digno y mejores condiciones de vida.

Guatemala tiene unos 14 años de ser denunciada continuamente en la OIT por violación a las

leyes laborales y aún en el marco del CAFTA DR está siendo observada.

Fuera ideal si hubiere voluntad de todos los actores para hacer efectivas las leyes; talvez a través de un diálogo de buena voluntad.

Dotando de presupuesto a las instituciones respectivas para capacitación, más inspectores de trabajo y mejor pagados, mejores jueces. Tanto desprecio hay por el respeto a los derechos laborales, que muchos inspectores o aplicadores de justicia (jueces), desconocen los convenios internacionales que son ley de la República.

Sería oportuno señalar que para que no se aumente el número de denuncias, hubiere una negociación de buena voluntad dentro del mismo centro de trabajo, pues según nuestra experiencia muchos problemas que tenían unos años sin solución han sido resueltos de esa forma.

P. ¿Han participado ustedes de iniciativas regionales para abordar temas laborales?, ¿Cuáles y qué resultados tuvieron?

R. En algunas iniciativas regionales que se han dado en el PARLACEN (recopilación de códigos centroamericanos) y en el Comité Consultivo del SICA; revisión de planteamientos hechos por delegados en foros regionales.

P. ¿Creen que las oficinas de la integración regional pueden ayudar a superar algunas de estas deficiencias?

R. El PARLACEN habría que hacerlo operativo, lograr que sus decisiones sean vinculantes.

Habría que establecer relaciones estrechas entre el Comité Consultivo del SICA, las Federaciones Sindicales Centroamericanas, FEDEPRICAP, Instituto Sindical de América Central y el Caribe (ISAC), ONG's interesadas en el tema, las Universidades y expertos individuales en todos los países, para generar iniciativas.

P. ¿Cuáles oficinas podrían ser más adecuadas para apoyar en el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. No conozco la organización del SICA. Aunque considero que deben ser potenciadas, permitiendo mayor participación, más democracia. Sus formas de consulta deben ser más amplias, con representantes legítimos de los sectores. Debe haber mayor comunicación de esas oficinas, es decir una política de comunicación amplia, no sólo a través de su página web, pues no se sabe qué hacen.

P. ¿Cómo podrían adecuarse mejor las oficinas del sistema de integración CA para apoyar el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. Utilizando procesos más democráticos; legitimidad y representatividad de las instituciones del SICA; mejorar la comunicación de esas instituciones al público.

P. ¿De qué manera las redes regionales de trabajadoras y trabajadores organizados podrían contribuir a mejorar el cumplimiento de leyes laborales?

R. Hay actores en toda la región que han trabajado en coordinaciones de sindicatos. En Centroamérica existen dos corrientes, una la Coordinación Sindical Unitaria (CSU) y la Plataforma Común Sindical Centroamericana (PCSC).

Los empresarios también tienen sus redes, los gobiernos el SICA. Estos tres grupos deberían trabajar en conjunto para mejorar las condiciones de trabajo de los centroamericanos.

P. ¿Sería de utilidad tener un código de trabajo o alguna normativa laboral de alcance centroamericano? Pros y contras de dicha normativa

R. Sí, pero habría que incorporarle aspectos de seguridad social a nivel centroamericano, salud y tratamiento a trabajadores migrantes.

P. ¿Lo consideran viable?

R. Sí. Si se considera superar los obstáculos se-

ñalados. Si su realización es un proceso amplio y participativo, en el cual se reconozcan los derechos del capital y el trabajo y respetando los derechos de los trabajadores.

P. ¿Quiénes estarían a favor/contra de dicha propuesta?

R. Depende, si es un código laboral justo para los trabajadores, los empresarios estarían en contra; aún el mismo movimiento sindical, por desconfianza en su cumplimiento. Las empresas por considerarlo lesivo a sus intereses.

P. ¿Cuáles aspectos debería contener este código (o normativa) y enfatizar más en el que si consideran más viable (código o política, etc.)

R. Con condiciones específicas es más complicado. Como un marco general de garantías únicas, convenios internacionales de derechos, seguridad social; salud ocupacional; salarios; condiciones de trabajo mínimas, pero no homologadas con el país que tienen menor estándar sino desde el mejor como piso; igual cumplimiento de normas.

5. Señora Amparo Lotán

Unión Sindical de Trabajadores Guatemaltecos (UNSI TRAGUA). Realizada el 27 de mayo de 2011.

P. ¿Cuáles son las áreas más críticas en materia de cumplimiento a derechos laborales en su país?

R. Los problemas más graves se dan en las áreas del derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva. Dentro de éstos, dado los niveles de desempleo: el derecho al trabajo y al empleo formal y dentro de éstos el derecho al salario mínimo, mayormente en el campo.

El problema de la violación al derecho de sindicalización es grave, pues si los trabajadores y trabajadoras no tienen un referente sindical para acompañarles en sus reclamos, no lo hacen. Hay

mucho incumplimiento del pago del salario mínimo, mayormente en las zonas rurales. No se aplica la legislación laboral porque no hay instrumentos de cumplimiento.

P. ¿Se trata de una falla de las leyes (no prevén mecanismos adecuados para su cumplimiento), de la institución encargada de hacer cumplir las leyes o de la falta de denuncia o presión ciudadana para hacerlas cumplir?

R. Si existiera voluntad política para hacer funcionar al Ministerio de Trabajo para exigir el cumplimiento de la ley.

En las instancias judiciales los procesos de demandas se vuelven muy largos, a pesar de que ahora se crearon más juzgados de lo laboral. Las leyes existen, son completas, pero no hay capacidad sancionatoria del M. de Trabajo, así las empresas no van a recibir ninguna sanción.

P. ¿Cómo sugieren ustedes que podrían enfrentarse esas deficiencias?

R. Darle o devolverle la confianza al trabajador al proporcionarle capacidad sancionatoria real al M. de Trabajo. Los trabajadores tienen desconfianza, pues aunque las leyes existen no hay capacidad sancionatoria del M. de Trabajo y la ley no se aplica. Podría ser como lo hace el Ministerio de Hacienda, que controla permanentemente a los contribuyentes, aplicándoles sanciones cuando hay fallas.

P. ¿Han participado ustedes de iniciativas regionales para abordar temas laborales?, ¿Cuáles y qué resultados tuvieron?

R. Sí, en la Coordinadora Centroamericana de Trabajadores (COCENTRA), cuando hace unos años se trabajó en tareas preliminares para homologar los códigos de trabajo centroamericanos.

P. ¿Creen que las oficinas de la integración regional pueden ayudar a superar algunas de estas deficiencias?

R. No conoce sobre las oficinas de la integración regional, aunque se sabe que hubo en el SICA algún trabajo sobre el tema de la flexibilidad laboral

P. ¿Cuáles oficinas podrían ser más adecuadas para apoyar en el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. No conoce la estructura del SICA.

P. ¿Cómo podrían adecuarse mejor las oficinas del sistema de integración CA para apoyar el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. Promoviendo o privilegiando planteamientos conjuntos, como la afiliación internacional y esfuerzos conjuntos en temas similares.

P. ¿De qué manera las redes regionales de trabajadoras y trabajadores organizados podrían contribuir a mejorar el cumplimiento de leyes laborales?

R. Hay esfuerzos de la Federación Sindical Mundial (FSM) y de Encuentros Sindicales de Nuestra América (ESNA) para unificar criterios. Este año se celebrará en agosto nuestra reunión (de Centroamérica) en Managua, a la cual quisiéramos que asistiera una buena delegación salvadoreña.

Hay ONG que pueden apoyar estas acciones, pues los sindicatos no tenemos personal especializado.

P. ¿Sería de utilidad tener un código de trabajo o alguna normativa laboral de alcance centroamericano? Pros y contras de dicha normativa

R. Sí, si es para mejorar en toda Centroamérica.

P. ¿Lo consideran viable?

R. Verdaderamente, sí.

P. ¿Quiénes estarían a favor/contra de dicha propuesta?

R. Habría apoyo de las organizaciones de trabajadores si se socializa y se hace en consulta con los trabajadores. Oposición del sector empresarial.

P. ¿Cuáles aspectos debería contener este código (o normativa) y enfatizar más en el que sí consideran más viable (código o política, etc.)

R. En principio debería ser construido con normas generales, como una primera etapa. Cuestiones específicas deberían ser incorporadas posteriormente, considerando la especificidad de cada país y enriqueciéndolo.

ENTREVISTAS EN LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR

1. Señora Marta Zaldaña

Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES). Realizada el 28 de junio de 2011.

P. ¿Cuáles son las áreas más críticas en materia de cumplimiento a derechos laborales en su país?

R. La jornada laboral, el pago de prestaciones, el caso típico de indemnización, horas extras, días de asueto, y el cumplimiento también de la previsión social en materia de salud y pensiones. Hablando específicamente del sector privado, uno de los grandes discusiones el derecho a las libertades sindicales, que van desde el organizarse en sindicatos, la contratación colectiva y la huelga.

En el sector público, también se dan violaciones, por ejemplo, el acoso laboral: Si se observa en las instituciones públicas de nuestro país, que están muy ligadas a los gobiernos de turno, eso también lleva a despidos sin el debido proceso. Además con la perspectiva de las contrataciones por períodos cortos, flexibilidad laboral. Se ha roto el formato de la jornada laboral, pues si nos modifican la jornada, nos trastocan muchos derechos; ahora no se paga el tiempo que se trabaja adicional al horario ordinario, ahora no se pagan horas extras sino como tiempo compensatorio, en el sector público mayoritariamente.

P. ¿Se trata de una falla de las leyes (no prevén mecanismos adecuados para su cumplimiento), de la institución encargada de hacer cumplir las leyes o de la falta de denuncia o presión ciudadana para hacerlas cumplir?

R. Hay escasa formación en la población trabajadora, mujeres, hombres, jóvenes, sobre sus derechos laborales y por ello, poco conocimiento de los mismos, luego hay una debilidad institucional en la tutela de los mismos, como del Ministerio de Trabajo, la Procuraduría (PGR). Sí vemos los presupuestos de estas dos instituciones, son de los más bajos, y esto también repercute en los servicios que prestan.

Una de nuestras quejas ha sido con la inspección de trabajo, como el primer eslabón para pedir la tutela de derecho, pero nos encontramos con que no hay la cantidad necesaria de inspectores, no hay el equipo necesario, no hay cómo transportarse, si hay inspectores no hay vehículos, si está el vehículo no hay gasolina, si hay gasolina y si hay vehículo, no hay motoristas. Hay una visión gubernamental débil hacia la tutela y vigilancia de los derechos laborales, y luego hay irrespeto muy marcado de parte del empresariado salvadoreño hacia los pisos mínimos que tenemos garantizados en la normativa, sea nacional como internacional.

P. ¿Cómo sugieren ustedes que podrían enfrentarse esas deficiencias?

R. Iniciando un proceso de diálogo social. Los empresarios han estigmatizado a las organizaciones sindicales y viceversa. El peso del conflicto armado que sufrimos, aún se siente, pues ser sindicalista ya no es un delito, pero legalmente seguimos siendo marginados, discriminados. Es necesario un diálogo constructivo, no como se ha hecho hasta hoy, en que a través de diálogos se han favorecido a ciertos sectores. Por ejemplo el Consejo Económico Social (CES) no ha avanzado, por el conflicto de las prioridades de cada sector integrante.

No solamente el sector empresarial debe cambiar, sino también nosotros, el sector sindical. Debemos tener otra visión de país, modificar métodos de trabajo ya obsoletos, nuevo liderazgo.

El gobierno también entender que el CES no es una pantalla para que internacionalmente se vea mejor.

P. ¿Han participado ustedes de iniciativas regionales para abordar temas laborales?, ¿Cuáles y qué resultados tuvieron?

R. Sí. En años anteriores fuimos parte de la Coordinación Central de Trabajadores (COCENTRA); luego participamos a nivel regional en espacios de mujeres sindicalistas. Algunas de estas organizaciones tienen referentes internacionales, por lo que también participamos con ellos.

Producimos actividades de discusión política regional y movilización de trabajadores, que dieron fuerza a las organizaciones. Sin embargo, terminada la cooperación internacional, se terminaron las estructuras organizativas construidas.

P. ¿Creen que las oficinas de la integración regional pueden ayudar a superar algunas de estas deficiencias?

R. No conozco la organización del SICA. Es una instancia que es poco conocida por los trabajadores, no le prestamos atención. Creo que el movimiento sindical debería conocerla.

Falta una aproximación del SICA y sus organizaciones hacia los trabajadores centroamericanos y público en general.

P. ¿Cuáles oficinas podrían ser más adecuadas para apoyar en el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. Tendría que hacerse un análisis. Nuestro sector está tan disperso, tan desagregado por cuestiones ideológicas que no nos permiten opinar apropiadamente.

P. ¿Cómo podrían adecuarse mejor las oficinas del sistema de integración CA para apoyar el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. Si el SICA abriera espacios de comunicación conoceríamos cómo funciona, cómo podríamos participar, cómo podría colaborar, en qué nos beneficiaría.

P. ¿De qué manera las redes regionales de trabajadoras y trabajadores organizados podrían contribuir a mejorar el cumplimiento de leyes laborales?

R. Si lográramos incorporar en la agenda de los sindicatos, el tema de la integración centroamericana, el cómo enfrentaríamos las violaciones, cómo emular las prácticas exitosas de un país, el cómo funcionaría. Las redes podrían influir, pues tienen conexiones y tecnología.

Si el SICA convocara, los mismos componentes de una red podrían proponer iniciativas, que también podrían conocer los contactos internacionales y recibir así asesoría.

P. ¿Sería de utilidad tener un código de trabajo o alguna normativa laboral de alcance centroamericano? Pros y contras de dicha normativa

R. Ya se ha discutido antes en las organizaciones sindicales. Si la homologación fuera hacia arriba, bien.

Sin embargo sería un poco difícil su construcción por las diferencias culturales de cada país, por sus diferencias en su composición empresarial, en la composición de los grupos de trabajadores organizados y en sus gobiernos.

P. ¿Lo consideran viable?

R. Creo que sí. El mercado laboral en los países centroamericanos, es similar. Los trabajadores también podríamos hacer nuestro esfuerzo en base a estudios anteriores ya realizados.

P. ¿Quiénes estarían a favor/contra de dicha propuesta?

R. En las organizaciones sindicales creo que nadie se opondría, si se mejorasen sus condiciones de trabajo. Siempre habría voces disonantes de algunos sindicatos ligados a empresarios, a partidos políticos o al gobierno de turno.

P. ¿Cuáles aspectos debería contener este código (o normativa) y enfatizar más en el que sí consideran más viable (código o política, etc.)

R. Principalmente los procedimientos y también sobre los entes que van a regular las problemáticas, si serán nacionales o internacionales. Sobre quiénes recaería la responsabilidad de tutelar los derechos laborales, ¿sería una oficina regional, un país, cada quien en su país?.

Se podría incorporar claramente los derechos fundamentales, su plena vigencia, pues no deben dejarse para leyes secundarias.

2. Señora ledy moreno

Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA). Realizada el 28 de junio de 2011.

P. ¿Cuáles son las áreas más críticas en materia de cumplimiento a derechos laborales en su país?

R. Una es que la ley suprema nuestra, ya no está acorde a la realidad económica, social y política de los tiempos actuales, porque data desde 1962. El Código de Trabajo también está desactualizado.

Ahora se presentan nuevas situaciones, a las cuales hay que afrontar con reformas, para posibilitar esa actualización y acoplarnos a esas nuevas condiciones sociales económicas políticas que puedan acontecer en una sociedad determinada.

Las instancias encargadas de tutelar el acceso a la justicia laboral colapsan cuando hay despidos masificados, es decir porque no hay condiciones para un debido acceso a la justicia. Por otro lado, en el ejercicio de los derechos, a la hora de la aplicación de la justicia hay una

gran diferencia de criterios, cuando se dictan resoluciones. Encontramos casos similares con resoluciones distintas en diferentes juzgados de lo laboral.

Hay falta de sensibilización por parte del prestador y la prestadora de servicios (empleados de las instancias públicas) en relación a los derechos laborales. Hay maltrato para las trabajadoras y trabajadores, que vuelven más difícil el reclamo de justicia.

P. ¿Se trata de una falla de las leyes (no prevén mecanismos adecuados para su cumplimiento), de la institución encargada de hacer cumplir las leyes o de la falta de denuncia o presión ciudadana para hacerlas cumplir?

R. Yo creo que son fallas de las leyes, hay que revisarlas, pero con cuidado porque nos pueden introducir propuestas que vayan en detrimento de aquellas conquistas laborales ya alcanzadas para El Salvador, pues sabemos como el sector empresarial se comporta en El Salvador.

Por otro lado tiene que ver también con una cuestión de procesos asertivos en la atención por parte de prestadores y prestadoras de servicios. No hay una supervisión.

Tampoco no hay interés, en reforzar al M. de Trabajo, uno de los ministerio que menos presupuesto tiene en El Salvador.

P. ¿Cómo sugieren ustedes que podrían enfrentarse esas deficiencias?

R. Tiene que ver por un lado con la asignación de recursos, por otro lado con los sistemas de monitoreo que cada una de las instituciones tiene. El monitoreo de calidad de éstas instituciones deben retomarse, porque de repente llegan a tener los recursos pero el monitoreo se descuida. Con la elaboración de indicadores, para los mecanismos de denuncia ésta mejoraría. También las acciones serias de capacitación, para los prestadores de servicio.

P. ¿Han participado ustedes de iniciativas regionales para abordar temas laborales?, ¿Cuáles y qué resultados tuvieron?

R. Si, con la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de Maquila.

En el año 2006 el PARLACEN sacó una propuesta de Código Laboral Sustantivo Centroamericano y la Red Centroamericana también tuvo un algún nivel de cabildeo con esa propuesta, no terminó de producir resultados por intereses ideológicos encontrados, en el interior del PARLACEN.

Se trabajó en todo el escenario de las violaciones de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras de maquilas de Centroamérica, investigaciones sobre las afectaciones en la salud ocupacional de la mujer y otros procesos y mecanismos de denuncias, así como campañas a nivel centroamericano que visibilicen esas situaciones. Ahora hay una investigación de carácter regional, sobre el impacto de la crisis económica en la vida de las trabajadoras de maquila a nivel centroamericano.

Ha habido intercambios a nivel regional. La red lo conforman organizaciones de países de Guatemala, Honduras, Nicaragua y El Salvador, que es donde hay más presencia de maquila textil.

P. ¿Creen que las oficinas de la integración regional pueden ayudar a superar algunas de estas deficiencias?

R. Sí. Si se convierten en puentes para mejorar las leyes y su aplicación.

P. ¿Cuáles oficinas podrían ser más adecuadas para apoyar en el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. Yo creo que deberían haber oficinas especializadas en este tema. Y quizás un fiscal laboral centroamericano. Que se eleve a una instancia desde la cual se pueda ejercer una contraloría, una supervisión y que sea vinculante.

Si no es así, todo quedaría en meras recomendaciones. El SICA debería de tener facultades

mayores a las que ya tiene, que genere obligación a los estados.

P. ¿Cómo podrían adecuarse mejor las oficinas del sistema de integración CA para apoyar el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. Para adecuarse, depende de las voluntades políticas. Según las voluntades políticas, según el que tenga recursos. Así como están, creo que no tienen salida.

P. ¿De qué manera las redes regionales de trabajadoras y trabajadores organizados podrían contribuir a mejorar el cumplimiento de leyes laborales?

R. Hay que recordar que los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil estamos maniatados para ejercer con libertad los mecanismo de denuncia pública.

Se puede ofrecer asistencia técnica, proponer y defender, pero hay limitantes para los grupos organizados para trabajar en temas laborales.

El Consejo Económico y Social en El Salvador, no puede ayudar porque la representación de los trabajadores, no es suficiente y no representa a la totalidad de los intereses de los y las trabajadoras.

P. ¿Sería de utilidad tener un código de trabajo o alguna normativa laboral de alcance centroamericano? Pros y contras de dicha normativa

R. Sí sería de utilidad, siempre y cuando este código tenga suficientes elementos que le genere obligaciones a los estados, para su cumplimiento.

P. ¿Lo consideran viable?

R. A nivel centroamericano creo que hay coyunturas difíciles. Honduras con su problema del golpe que no se termina de recuperar, El Salvador con problemas de inseguridad jurídica fuerte e inestabilidad política, Guatemala que va a entrar en período de elecciones, Nicaragua que tiene posturas radicales. Entonces parece que no hay

un escenario tan favorable para ponernos de acuerdo en algo tan importante para los trabajadores y trabajadoras.

P. ¿Quiénes estarían a favor/contra de dicha propuesta?

R. Si no es un código meramente declarativo, a lo mejor no hay oposición de los trabajadores. Sin lugar a dudas, el sector empresarial al unísono en Centroamérica, uniría sus fuerzas para mostrarse en contra y los propios gobiernos también si generan mecanismos obligatorios para ejercer una vigilancia de otro ente supranacional.

P. ¿Cuáles aspectos debería contener este código (o normativa) y enfatizar mas en el que sí consideran más viable (código o política, etc.)

R. Tiene que ser un código que tenga la capacidad de abarcar los estándares de las legislaciones nacionales, comparándose.

Habría que realizar un estudio previo de legislación comparada, entre las legislaciones laborales de los países. Aplicar al sector privado como al sector público.

Pienso que no debiera ser acuerdos entre estados, sino también entre particulares y estados. Queremos que sea un código que regule y haga justicia a los trabajadores y trabajadoras de todos los países del SICA y algunas especificidades, porque no es lo mismo hablar del caso de una mujer indígena, con discapacidad y otros, a lo mejor un tratamiento especial para grupos específicos.

3. Señores Vinicio Ernesto Sandoval Góchez y Francisco Antonio Chicas Vásquez

Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES). Realizada el 29 de junio de 2011.

P. ¿Cuáles son las áreas más críticas en materia de cumplimiento a derechos laborales en su país?

R. Principalmente la libertad sindical; en segundo lugar la falta de generación de empleo, la negociación colectiva. Como consecuencia de la crisis se han empeorado otras variables, bajos salarios y bajas prestaciones.

Ahora hay sectores emergentes en los que se han trastocado las condiciones laborales normales: los «call centers». En ellos por el tipo de contratación, con intermediarios, se evade la responsabilidad laboral, hay nuevas enfermedades ocupacionales, que no se contemplan en el código laboral.

P. ¿Se trata de una falla de las leyes (no prevén mecanismos adecuados para su cumplimiento), de la institución encargada de hacer cumplir las leyes o de la falta de denuncia o presión ciudadana para hacerlas cumplir?

R. Hay falta de claridad y actualización de las leyes laborales (caso call centers, regulaciones específicas). Las instituciones no tienen las herramientas para su aplicación; las inspecciones no son efectivas.

Existe además, problemas del perfil de los jueces laborales, o no conocen las leyes o no las interpretan apropiadamente; las resoluciones son tardías y la ejecución de una sentencia es más complicada aún, permitiendo que el trabajador desista de continuar con el proceso y acepte negociar sus derechos.

P. ¿Cómo sugieren ustedes que podrían enfrentarse esas deficiencias?

R. Capacitando a los funcionarios judiciales laborales, para la aplicación de la ley.

Estableciendo una fianza específica, a las empresas, para que respondan por una sentencia a favor de los trabajadores.

P. ¿Han participado ustedes de iniciativas regionales para abordar temas laborales?, ¿cuáles y qué resultados tuvieron?

R. En varias.

P. ¿Creen que las oficinas de la integración regional pueden ayudar a superar algunas de estas deficiencias?

R. El SICA tiene una instancia, los Consejos Consultivos de organizaciones de la sociedad civil. Pero éstos están tan cerrados y tomados por algunos grupos que no permiten la libre discusión de ideas. En ellos no hay representatividad y privan los intereses particulares.

P. ¿Cuáles oficinas podrían ser más adecuadas para apoyar en el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. El PARLACEN, la Corte Centroamericana de Justicia (CCJ), deberían aportar en este tema.

P. ¿Cómo podrían adecuarse mejor las oficinas del sistema de integración CA para apoyar el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. Redirigiendo el trabajo que realizan.

P. ¿De qué manera las redes regionales de trabajadoras y trabajadores organizados podrían contribuir a mejorar el cumplimiento de leyes laborales?

R. Conciliando criterios.

P. ¿Sería de utilidad tener un código de trabajo o alguna normativa laboral de alcance centroamericano? Pros y contras de dicha normativa

R. Sí, siempre que los estándares de condiciones de trabajo, se homogenicen desde el que está mejor.

P. ¿Lo consideran viable?

R. Sí, aunque podría ser complicado, pero no imposible.

P. ¿Quiénes estarían a favor/contra de dicha propuesta?

R. A favor, los trabajadores.

P. ¿Cuáles aspectos debería contener este código (o normativa) y enfatizar más en el que sí consideran más viable (código o política, etc.)

R. Un aspecto importante que debería contener es sobre la migración laboral. Algunas áreas específicas debieran ser: jornada laboral, horas extras, cálculo de prestaciones, salario mínimo.

ENTREVISTAS EN LA REPÚBLICA DE HONDURAS

1. Señoras Idalmi Cárcamo y Blanca Margarita López Ardón, Señores Luis Alonso Mayorga y Armando Villatoro

Comité Ejecutivo de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH). Realizada el 9 de junio de 2011.

P. ¿Cuáles son las áreas más críticas en materia de cumplimiento a derechos laborales en su país?

R. Hay incumplimiento total de la libertad de organización sindical, por los empresarios y el mismo gobierno. Poca tutela del M. de Trabajo para velar por este derecho. Cuando se hicieron intentos para elaborar un Código Laboral Centroamericano, no hubo voluntad política para lograr por este medio, mejoras en las condiciones de trabajo.

La estabilidad laboral es otro aspecto débil en Honduras. No ha habido políticas de facilitar la organización sindical; la supervisión es deficitaria, pues las empresas no permiten las visitas de los inspectores a los centros de trabajo. El trabajo subcontratado es otro problema, ya así se evita cumplir muchas obligaciones patronales, como la seguridad social, el décimo catorce sueldo y otros.

La nueva ley, emitida a finales del año pasado, que llaman de «empleo temporal», «por horas» o «anticrisis» y que estará vigente durante tres años,

constituye una violación al Código de Trabajo, pues permite nuevas modalidades y formas de contratación, además de otras formas de salario mínimo.

El derecho a la huelga, requiere un proceso tan complicado para hacerse efectivo, que pocas veces se demanda, no se cumple por debilidad o componendas. Los responsables interpretan la ley a su criterio, a favor del empresario y no del trabajador.

Otras limitantes se refieren a la disposición legal de contar con 30 personas dispuestas a afiliarse al sindicato, cuando creemos que debería ser menos. Creemos, además que la organización sindical debería hacerse por ramas de producción y no por empresas.

Otro problema son las disposiciones obsoletas dentro de la ley, por ejemplo la tabla de indemnización por accidentes de trabajo.

P. ¿Se trata de una falla de las leyes (no prevén mecanismos adecuados para su cumplimiento), de la institución encargada de hacer cumplir las leyes o de la falta de denuncia o presión ciudadana para hacerlas cumplir?

R. Fallas del M. de Trabajo, al no aplicar la ley. Poca presión del movimiento sindical ya que aparentemente solo tenemos un 10 % de la población económicamente activa. Capacidad de incidencia no tenemos, pues no hemos aglutinado a la mayor parte y más importante de los trabajadores, los de la empresa privada.

P. ¿Cómo sugieren ustedes que podrían enfrentarse esas deficiencias?

R. Desarrollando líneas de organización sindical, con visión hacia los trabajadores del sector privado. Diseñar políticas para lograr conquistas legales a favor de los trabajadores; unificar bajo criterios avanzados a las 3 centrales de trabajadores existentes.

Revisar nuestras estrategias organizacionales, para penetrar en la empresa privada. Lograr

captar incidencia en el nombramiento de los funcionarios del M. de Trabajo.

Debemos tener una posición política e ideológica.

P. ¿Han participado ustedes de iniciativas regionales para abordar temas laborales?, ¿Cuáles y qué resultados tuvieron?

R. Hace unos 15 años, trabajamos con la Internacional de la Construcción y Madera (ICM) y Cámaras de la Construcción de Honduras, El Salvador y Guatemala, en el marco del Plan Trifinio.

P. ¿Creen que las oficinas de la integración regional pueden ayudar a superar algunas de estas deficiencias?

R. En el SICA, el PARLACEN podría contribuir.

P. ¿Cuáles oficinas podrían ser más adecuadas para apoyar en el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. Si no existen, deberían crearse oficinas de temas laborales en el PARLACEN.

El PARLACEN debería tener mayor vinculación con los trabajadores de cada país, mayor comunicación con aquellos representantes legítimos de los sectores productivos.

P. ¿Cómo podrían adecuarse mejor las oficinas del sistema de integración CA para apoyar el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. Creando oficinas de temas laborales en el PARLACEN.

P. ¿De qué manera las redes regionales de trabajadoras y trabajadores organizados podrían contribuir a mejorar el cumplimiento de leyes laborales?

R. Existen redes que podrían funcionar si se crean los espacios para operar. Si se vinculan las estructuras de trabajadores organizados existentes, en donde ya hay propuestas, y hubiese acompañamiento político, podría funcionar.

Organizaciones de mujeres centroamericanas también han presentado propuestas.

P. ¿Sería de utilidad tener un código de trabajo o alguna normativa laboral de alcance centroamericano? Pros y contras de dicha normativa

R. Claro que sí. La unidad centroamericana es una necesidad, así como la unidad de los trabajadores, en base a relación histórica; así también la unidad de los estamentos jurídicos.

Deberíamos contar con políticas y mecanismos de control uniformes.

Desventajas habría si esta homologación, se hiciera como techo en aquellos instrumentos de uno de los países, mas favorables a los trabajadores, ya que éstos deberían ser no el tope sino el piso, desde el cual se mejorarían los estándares de condiciones de trabajo en Centroamérica.

P. ¿Lo consideran viable?

R. Sí, si hay espacios organizados de conducción y voluntad política de llevar a consenso lo que plantean las organizaciones. Una cosa es consensuar entre los trabajadores y otra llevar adelante el consenso y materializarlo en un acuerdo de naciones.

P. ¿Quiénes estarían a favor/contra de dicha propuesta?

R. Los trabajadores a favor, los empresarios y partidos políticos, en contra.

P. ¿Cuáles aspectos debería contener este código (o normativa) y enfatizar mas en el que sí consideran más viable (código o política, etc.)

R. Existen disposiciones buenas en cada código de trabajo de los países centroamericanos, éstos pueden ser referentes para otros. Los mecanismos operativos de cada derecho, deben establecerse en un Código Laboral Centroamericano (CLCA). No deben ser líneas generales, pues no hay claridad. Debe incorporarse algunas

especificidades, para que no hubiere lagunas y confusión en su aplicación

Un CLCA no deslegitima la ley nacional, pues muchos de los convenios de la OIT han sido incorporados a la ley nacional de cada país.

2. Señora Yadira Minero

Centro de Derechos de Mujeres (CDM). Programa de Mujer y Trabajo Digno. Realizada el 9 de junio de 2011.

P. ¿Cuáles son las áreas más críticas en materia de cumplimiento a derechos laborales en su país?

R. En Honduras todavía tenemos una legislación que protege mucho al trabajador y la trabajadora en general. Sin embargo, el año pasado con la aprobación de la ley del «empleo temporal» se vino a trastocar al mismo Código de Trabajo. Las personas que trabajan bajo esta forma no tienen ningún derecho, aunque lo establecido en el Código de Trabajo nos permite seguir luchando por los derechos laborales.

El problema que tenemos tiene que ver con la poca vigilancia que se ha hecho por la Secretaria del Trabajo sobre las condiciones de empleo, no hace investigaciones de oficio al darse cuenta de un hecho violatorio a los derechos de las trabajadoras en la radio o de comentarios y de notas de las instituciones.

El M. de Trabajo no hace uso de la fuerza pública que les permite la ley, no hay protección a los inspectores por parte de los altos funcionarios de la Fiscalía de Trabajo y luego no hay profesionalismo en cómo redactan las actas los informes de la inspección. Cuando se solicita la intervención, las resoluciones no son congruentes con el trabajador.

Los principales problemas que hay en general, tiene que ver con el pago del salario mínimo. Los mismos empresarios plantean que lo importante

no es cuánto se aumenta, sino cuántos empresarios pagan. El salario mínimo en el caso de las empresas que trabajan por metas, los horarios son extenuantes. En la maquila casi siempre se trabajan más de 9 horas diarias, igual pasa también en las comidas rápidas, en las empresas de servicio, en las de comercio, como en tiendas como Carrion, El horario de trabajo es mayor al legal y va ligado a que no se le paga las horas extras..

Lo otro que hemos detectado es la violencia laboral, pues para anular a la persona para que no se defienda, no exija o reclame, le gritan «vos sos una ladrona, vos robas a la empresa» con lo cual, mas con la ley de «empleo temporal» la persona se siente amenazada de ser despedida o de ser contratada por horas.

P. ¿Se trata de una falla de las leyes (no prevén mecanismos adecuados para su cumplimiento), de la institución encargada de hacer cumplir las leyes o de la falta de denuncia o presión ciudadana para hacerlas cumplir?

R. La ley del empleo temporal debería derogarse o regularse, inclusive existe la política pública de la generación del empleo mismo, que no era más que garantizar la temporalidad del empleo también, pero son unas leyes muy bonitas, pero se contrarían con todas las convenciones internacionales, que son parte de la legislación hondureña,

Existe presión, no es una presión coordinada, no es una presión directa para determinado funcionario o institución. Con lo de la ley del «empleo temporal» hubo esfuerzos muy aislados y no muy documentados también. Pero sí tiene que ver con el aparato estatal. O sea que es el aparato estatal el responsable de hacer cumplir la ley y esto tiene que ver con el concepto de los derechos laborales, que también son derechos humanos. El Estado debe garantizarlos, sin más discurso. Ahora si nos vamos con la mentalidad de que los derechos laborales los arreglan para la inversión extranjera, entonces derogan los derechos humanos del có-

digo de trabajo, solo porque una comisión internacional así lo determina.

P. ¿Cómo sugieren ustedes que podrían enfrentarse esas deficiencias?

R. La clave, creo yo y siento que es la misma impresión de las personas, que los derechos laborales tienen dos tutelas, la estatal y la colectiva.

En nuestro país, parte de la estrategia de democratización que hubo en parte de toda la década de los ochenta, fue cuando se observó un sindicalismo muy fuerte, pero ahora a partir del golpe de estado, que hay un fuerte movimiento sindical, se resolvió resolver un sindicato en la universidad y otro en los empleados públicos, eso se está atacando. Esto es parte de toda una escalada para reducir los costos del Estado y para que sus funciones sean realizadas por particulares, es decir, privatizar el Estado, así, si actualmente no tutela el cumplimiento de los derechos laborales, disminuido, menos, así es más fácil que puedan hacer lo que quieren.

P. ¿Han participado ustedes de iniciativas regionales para abordar temas laborales?, ¿Cuáles y qué resultados tuvieron?

R. Si. Somos parte de la campaña regional laboral contra las violaciones laborales. La campaña es muy dinámica, tiene una estructura fuerte, y responde a las características de los países.

No solo en el tema de la campaña regional contra la injusticia laboral, porque los sindicatos centroamericanos tienen pocos recursos, sí reconozco el esfuerzo regional de los sindicatos que nos acompañan en CONCENTRA, que era como la unificación de sindicatos.

P. ¿Creen que las oficinas de la integración regional pueden ayudar a superar algunas de estas deficiencias?

R. Formalmente es la única estructura que tenemos de alcance regional, esta instancia es donde

ha habido mayor avance en normas comerciales, en lo que menos hay es en normas laborales, lo cual no se justifica. SICA incluso lideró los tratados de libre comercio con Estados Unidos y en ellos hay un capítulo laboral que tenía mayor energía, que el artículo laboral de Estados Unidos, entonces, siempre más allá de los temas de derechos laborales, un código de trabajo único en Centroamérica que vaya más allá del capítulo laboral del CAFTA interesa en la agenda política.

Eso es precisamente lo que tenemos que descubrir. Hubo un intento de un código laboral centroamericano hace muchos años, que parece ser que llegó hasta el PARLACEN, pero no pasó de ahí, ¿por qué?

Sí lográramos piso único salarial como lo está haciendo la campaña de la gente de Asia, piso único salarial, para evitar que las empresas salten de un país a otro, que en algunos casos genera evadir las jurisdicciones laborales.

Están queriendo derogar la ley del salario mínimo, pero todavía no lo han logrado, pero lo están intentando

P. ¿Cuáles oficinas podrían ser más adecuadas para apoyar en el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

El SICA tiene organismos propios para incluso el sector laboral, pero lo que más ha funcionado es el tratamiento a los sectores externos. Ha habido problemas de voluntad política, obviamente el SICA se mueve por políticas de países.

P. ¿Cómo podrían adecuarse mejor las oficinas del sistema de integración CA para apoyar el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. Abriendo oficinas internacionales y conociendo como se manejan las empresas en el mundo. Por ejemplo cuando las negociaciones del acuerdo multifibra en el 2008 tuvimos visita de trabajadores y trabajadoras de China, ellos nos decían que allá les planteaban que las fábricas se iban a venir para

Centroamérica por el CAFTA, que la mano de obra aquí es más barata, que tenemos mega industrias. ¿Increíble verdad?, pero así nos mantienen a nosotros y a ellos por el desconocimiento de cómo operan las empresas en el mundo.

P. ¿De qué manera las redes regionales de trabajadoras y trabajadores organizados podrían contribuir a mejorar el cumplimiento de leyes laborales?

R. Manteniendo una estrecha colaboración y compartiendo información.

P. ¿Sería de utilidad tener un código de trabajo o alguna normativa laboral de alcance centroamericano? Pros y contras de dicha normativa

R. Sí.

P. ¿Lo consideran viable?

R. Sí, si va más allá del capítulo laboral del CAFTA, o sea que contenga lo del tipo único salarial, que tenga como quitar el contexto del empleo digno, la estabilidad laboral, la equidad en el trabajo, la protección de la vida de los trabajadores y trabajadoras.

El capítulo laboral es el único factor de convenios de la OIT y reduce los derechos laborales a cuatro: la libertad de organización, de negociación, no de sindicalización sino de organización, o sea que habla de condiciones mínimas. No ha recogido lo de la equidad en el trabajo, la eliminación de trabajo infantil, la educación del trabajo, claro que son derechos fundamentales, pues los derechos humanos no se pueden dividir, son indivisibles.

P. ¿Quiénes estarían a favor/contra de dicha propuesta?

R. A nivel de los trabajadores y trabajadoras a favor. Pero también hay sectores muy fuertes que se opondrían. Pueden alegar que por la mejora de los derechos, pierden la inversión. Esa mentalidad es un tema neoliberal.

P. ¿Cuáles aspectos debería contener este código (o normativa) y enfatizar más en el que sí consideran más viable (código o política, etc.)

R. Las políticas para cada país o normas generales. Es decir que podría ser que se quiera especificar para cada país, pero entonces ya caeríamos en contradicción.

General es en el sentido todos los países estamos obligados a pagar un salario mínimo y éste debe ser revisado anualmente, pero no me refiero al salario mínimo como está, sino a lo del piso único. No sé si a nivel de códigos laborales, pues creo que todos los países estamos iguales a nivel de estabilidad laboral.

El ejercicio de un código único ya explicado, se estaba moviendo, pero a riesgos de desórdenes legales.

3. Señora María Luisa Regalado

Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH). Realizada el 10 de junio de 2011.

P. ¿Cuáles son las áreas más críticas en materia de cumplimiento a derechos laborales en su país?

R. La legislación laboral nuestra fue hecha en los tiempos de la guerra fría (unas 5 décadas atrás), entonces existía otro contexto en el cual muchas de las ramas laborales actuales no existían, por ejemplo, la maquila, el trabajo por módulos, por metas de producción y otros.

Las leyes y decretos laborales que existen están pensados más en la producción, ganancias y capital, menos en las personas que trabajan. Así, esas leyes son permisivas con las violaciones a los derechos laborales, las que se legalizan mediante otros instrumentos.

No se hicieron ni se hacen estudios profundos de las diferentes leyes para que no haya incoherencias, dualidad, ni contradicciones entre ellas. Cuando se revisaron las leyes laborales para la

redacción del Título V del Código de Trabajo, comparándolas con otras leyes más avanzadas, vimos que las leyes secundarias anulaban o derogaban derechos ya establecidos en el código. Tenían redacción ambigua y dejaban al criterio de los inspectores de trabajo la función de imponer multas. Los inspectores de trabajo y otros jefes son contratados por pertenecer al partido en el poder, sin tener calificación profesional.

En ese proceso (redacción del Título V del C. de T.) tratamos de prevenir problemas, resolviendo ambigüedades de las leyes, proponiendo reestructura de personal del M. de T., de operaciones, salarios de los inspectores, y otros. Con la ineficiencia del Ministerio para hacer cumplir la ley, los empresarios están tratando de desmejorarlo y tal vez privatizarlo.

P. ¿Se trata de una falla de las leyes (no prevén mecanismos adecuados para su cumplimiento), de la institución encargada de hacer cumplir las leyes o de la falta de denuncia o presión ciudadana para hacerlas cumplir?

R. De varias causas. Tiene que ver con la estructura social del país. La Constitución Política, aunque tiene cosas buenas, ha sido hecha por el sector empresarial, la cúpula del poder, para manipularla y violentarla, aparentando buenas acciones. Por eso debe cambiarse la Constitución para hacerla protectora de los trabajadores. Nuevas leyes evitarían que los empresarios tengan tanto poder para manipular al país entero.

Ha habido presión de los trabajadores y trabajadoras, pero quien podría hacer más es el movimiento sindical, pero en éste hay demasiada permisividad hacia el sector empresarial, no han hecho demandas de mejoras a las condiciones de trabajo. En Honduras hay una central obrera que se han declarado a favor del sector empresarial, han movilizado gente para apoyar acciones como la «ley de trabajo temporal», salarios diferenciados para maquila en tres departamentos.

Otro problema es que las mujeres, cuando nos incorporamos a la fuerza laboral, lo hicimos en empleos precarios, en la maquila, que es una extensión el trabajo doméstico; además la gente que administra los movimientos sindicales siguen actuando como si solo hombres fueran trabajadores. No hacen diferencia entre hombres obreros y mujeres obreras, ni siquiera los gobiernos.

Como mujeres opinamos que la OIT ha desmejorado. Primero llamó a lograr el «trabajo digno», después cambia a «trabajo decente», lo cual es una inconsistencia pues lo de “decente” es para las iglesias o la moral.

P. ¿Cómo sugieren ustedes que podrían enfrentarse esas deficiencias?

R. Bueno, trabajando todos en la misma dirección.

P. ¿Han participado ustedes de iniciativas regionales para abordar temas laborales?, ¿Cuáles y qué resultados tuvieron?

R. Somos parte de una Red Centroamericana de Solidaridad con Trabajadoras de la Maquila desde 1996. Es una instancia de coordinación política entre organizaciones de mujeres, que nos ha fortalecido. También formamos parte de una Red de Mujeres Sindicalistas de México y conexiones con Europa. Mantenemos una alianza con trabajadores y trabajadoras de Asia, con la que hemos tenido reuniones y hemos desarticulado los discursos de los asiáticos para presionar a sus trabajadores y trabajadoras con el cuento de que «nos vamos para Centroamérica».

P. ¿Creen que las oficinas de la integración regional pueden ayudar a superar algunas de estas deficiencias?

R. No. El SICA es un cascarón. Estuve en algunas reuniones que considero fue perder el tiempo, han hecho trabajo para otros temas, no para el tema laboral.

En el tema de la salud ocupacional nosotros podemos aportar, pues hemos desarrollado estudios y capacitaciones sobre trastornos músculo-esqueléticos ocupacionales, lo que no existe en el Código de Trabajo y ya ganamos un caso en la Corte Suprema de Justicia. Si nosotros lo hemos logrado sin apoyo de la OIT, cómo sería si todos los sectores laborales lo hicieran.

P. ¿Cuáles oficinas podrían ser más adecuadas para apoyar en el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. Ninguna.

P. ¿Cómo podrían adecuarse mejor las oficinas del sistema de integración CA para apoyar el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. No opino.

P. ¿De qué manera las redes regionales de trabajadoras y trabajadores organizados podrían contribuir a mejorar el cumplimiento de leyes laborales?

R. Unificando criterios y trabajando coordinadamente.

P. ¿Sería de utilidad tener un código de trabajo o alguna normativa laboral de alcance centroamericano? Pros y contras de dicha normativa

R. Siempre que los estándares a considerar como piso sean los más altos y con la participación activa de los trabajadores, funcionarios de gobierno y empresarios, no desde los escritorios.

P. ¿Lo consideran viable?

R. Sí, si hay trabajo de incidencia y presión. Si no hay, debe crearse. Presión contra el poder económico, el que no va a ceder. Hay que construir las condiciones, construir democracia, construir poder.

P. ¿Quiénes estarían a favor/contra de dicha propuesta?

R. Depende, los trabajadores a favor, si es un Código Laboral Centroamericano bueno para los trabajadores. Los empresarios en contra, si va contra sus intereses de corto plazo.

P. ¿Cuáles aspectos debería contener este código (o normativa) y enfatizar más en el que sí consideran más viable (código o política, etc.)

R. Generales y específicos. Específicos: higiene, salud y seguridad ocupacional, salario digno. Los derechos laborales son derechos humanos, la salud ocupacional es una cuestión de salud pública.

4. Señor German Edgardo Zepeda

Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras (COSIBAH).
Realizada el 10 de junio de 2011.

P. ¿Cuáles son las áreas más críticas en materia de cumplimiento a derechos laborales en su país?

R. El respeto a la organización de sindicatos. Los gobiernos como las empresas, limitan cada vez más, legalmente por leyes secundarias, la formación de sindicatos y por ende a la contratación colectiva.

P. ¿Se trata de una falla de las leyes (no prevén mecanismos adecuados para su cumplimiento), de la institución encargada de hacer cumplir las leyes o de la falta de denuncia o presión ciudadana para hacerlas cumplir?

R. Falta de cumplimiento del M. de Trabajo de la legislación existente sobre el derecho a la libre sindicalización. En Honduras, la nueva ley de «empleo temporal» tiene un enfoque antisindical y bajo esa ley no se puede formar nuevos sindicatos.

P. ¿Cómo sugieren ustedes que podrían enfrentarse esas deficiencias?

R. Cada país diseña una estrategia antisindical y cada cámara empresarial establece líneas de

trabajo en las que no se permite la aplicación del Código de Trabajo, por las grandes deficiencias que tiene el M. de Trabajo en corregir las violaciones, no tiene instrumentos coercitivos, ni puede ejercer presión para mejorar es situación.

Si esas deficiencias son graves en nuestros países, con una legislación internacional sería peor, puede ser que los sistemas de monitoreo y aplicación fallen.

No hay un marco lógico para diseñar una estrategia de elaboración de un CLCA. Los movimientos sindicales no nos adaptamos al nuevo modelo económico. La ley de «trabajo temporal» no permite la formación de sindicatos. Los movimientos sindicales deberían pelear por que los trabajadores temporales tengan derecho a formar sindicatos y no solamente los permanentes como dice el Código de Trabajo.

P. ¿Han participado ustedes de iniciativas regionales para abordar temas laborales?, ¿Cuáles y qué resultados tuvieron?

R. Participamos en varias. La coordinación de sindicatos bananeros, con la Asociación Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA), una ONG costarricense que se dedica a apoyar a los sectores laborales de Centroamérica. Hemos aportado iniciativas en el último convenio de la OIT sobre la agricultura.

P. ¿Creen que las oficinas de la integración regional pueden ayudar a superar algunas de estas deficiencias?

R. El SICA tuvo buenas iniciativas que permitieron iniciar el primer CLCA. El SICA está como los M. de Trabajo de los países centroamericanos. El SICA sería el peor referente para un CLCA. Nuestros países no le han dado al SICA el verdadero papel en los temas laborales en el tema de la integración regional.

Una de las iniciativas fuertes fue el Libro Blanco, pero solo porque tenía que ver con el TLC.

Puede ser que el SICA haya reunido o tenga información importante. Ninguna instancia puede tratar con el CLCA sino hay integración regional.

P. ¿Cuáles oficinas podrían ser más adecuadas para apoyar en el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. Para una sola persona es difícil pensar en lo que debe crearse, pero en el marco de una colectividad sí, que permita llevarla a cabo.

P. ¿Cómo podrían adecuarse mejor las oficinas del sistema de integración CA para apoyar el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. Que el SICA inicie un proceso de consulta regional con la participación de los actores de este proceso, los sindicatos, las empresas, las ONG y con compromiso de los gobiernos bajo una figura real del proceso de integración.

P. ¿De qué manera las redes regionales de trabajadoras y trabajadores organizados podrían contribuir a mejorar el cumplimiento de leyes laborales?

R. Las redes deberían participar en un proceso conjunto. Todas las redes existentes tienen compromisos; las de los empresarios, con sus intereses; las instituciones, con sus gobiernos, las de los trabajadores, supuestamente con los trabajadores. Debería entonces iniciarse un encuentro de todas las redes de los involucrados.

P. ¿Sería de utilidad tener un código de trabajo o alguna normativa laboral de alcance centroamericano? Pros y contras de dicha normativa

R. Lo difícil es imaginarnos una Centroamérica que dé el primer paso de arriba hacia abajo, cuando debiera ser al contrario. Por ejemplo, ¿cómo integrar un código regional si el comercio no está integrado?.

Hay muchas diferencias, Honduras y Nicaragua se pelean por atraer la maquila desprotegiendo los

derechos laborales; Costa Rica, que no permite el movimiento sindical con un buen nivel económico; Panamá, en donde el gobierno pelea por el deterioro de los derechos laborales. Si el proceso de integración no está consolidado, cómo una parte de ese proceso pretende unificar derechos laborales. La única forma de construir un CLCA es crear consenso en el marco del proceso integracionista. Tal vez podría ser, que esto fuese un despegue del proceso integracionista.

P. ¿Lo consideran viable?

R. Puede ser. Ha habido iniciativas que se han llevado a cabo. Lo que se debe hacer es redefinir la estrategia de lo que se hizo y aplicar la visión actual de la región, con la participación de todos.

P. ¿Quiénes estarían a favor/contra de dicha propuesta?

R. Habría oposición de ambos. Las condiciones laborales de Costa Rica son diferentes a las de Nicaragua; las de la zona sur de Guatemala, en la agricultura, son diferentes a las de la zona norte; aún entre los mismos sectores hay diferencias.

Si los empresarios piensan en flexibilizar el Código de Trabajo, tendrían más recelo con el CLCA. Si estamos firmando tratados de libre comercio y se quiere hacer reformas al código de trabajo, ¿cómo lo ajustamos al tratado en cuestión?. Cuando no hay fortalezas, ni estrategias para enfrentar una crisis, es peligroso.

Habría que preguntarle al SICA: ¿qué pasó con la primera intención de un código centroamericano?, ¿por qué no se presentó?, ¿cuáles dificultades se dieron?.

P. ¿Cuáles aspectos debería contener este código (o normativa) y enfatizar más en el que sí consideran más viable (código o política, etc.)

R. El CLCA debería estar adaptado a la realidad socioeconómica de cada país, debe mantener el respeto a las leyes nacionales, definir quién vigilará

su aplicación. Tendríamos un solo M. de Trabajo?, ¿tendríamos una Corte Laboral Centroamericana?.

Se pueden recoger algunas ideas. Habría que preguntar a los gobiernos si estarán en la disposición de aplicar disposiciones regionales en sus países, si no pueden cumplir con las leyes nacionales.

5. Señora Maritza Paredes

Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH). Realizada el 10 de junio de 2011.

P. ¿Cuáles son las áreas más críticas en materia de cumplimiento a derechos laborales en su país?

R. A mi criterio, uno de los graves problemas, es que el cuerpo de leyes está como desconectado, por ejemplo, el código de trabajo, a la par de una ley de igualdad de oportunidades. Cuando usted llega al M. de Trabajo, o a un juzgado y pretende hacer uso de esa legislación que fue muy celebrada por organizaciones feministas en Honduras, se encuentra con que no hay procedimientos, ni una discusión adecuada entre los mismos funcionarios, responsables de vigilar el cumplimiento de la legislación.

Por otro lado tenemos normativas internacionales, pero no hay una cultura de uso, ni una cultura de formación legal, que permita utilizar ese recurso como algo normal, entonces parece ser un privilegio.

Precisamente, porque no se hace uso de una figura legal, es porque la gente no la conoce. Las universidades no enseñan esas normas internacionales, la cultura de uso de la normativa internacional en la defensa de los derechos laborales, no existe.

La falta de esta cultura, el legislar sin que haya procedimientos adecuados y también el papel que juegan el tipo de funcionarios que acceden a éstas instancias.

P. ¿Se trata de una falla de las leyes (no prevén mecanismos adecuados para su cumplimiento), de la institución encargada de hacer cumplir las leyes o de la falta de denuncia o presión ciudadana para hacerlas cumplir?

R. Esta situación en que hay inoperancia, para que no ejerzamos un derecho que la misma ley nos confiere,

Creo que el remedio es penalizar las violaciones a los derechos laborales, porque mientras no se penalizan, de nada sirven las disposiciones legales.

La atención de las personas que reciben las denuncias es algo impresionante, como si el usuario no vale nada, lo cual crea una reacción, la gente no cree ya en las autoridades.

La institucionalidad en nuestro país está resquebrajada totalmente sin dar una respuesta efectiva, eso desmotiva a la gente.

P. ¿Cómo sugieren ustedes que podrían enfrentarse esas deficiencias?

R. La gente dice que hay que refundar el país, irnos a una constituyente. Creo que tenemos que cambiar en todos los espacios. Que se enseñe desde las escuelas que todos tenemos derechos, que existe una Constitución, la dignidad del ser humano.

Refundarnos en las organizaciones, en las instituciones, elevar el nivel de formación.

P. ¿Han participado ustedes de iniciativas regionales para abordar temas laborales?, ¿Cuáles y qué resultados tuvieron?

R. Sí, con GMIES El Salvador, en campañas contra la flexibilidad laboral, a favor de los derechos laborales en el trabajo doméstico, en espacios regionales y con otros países de fuera de la región. No debemos ser reactivos sino propositivos, presentar iniciativas, ya que el mundo cambió, hay una nueva dinámica de las empresas.

Hacemos investigaciones sobre las condiciones de trabajo, migración de trabajadoras y trabajadores.

P. ¿Creen que las oficinas de la integración regional pueden ayudar a superar algunas de estas deficiencias?

R. Tan devaluadas están esas instancias. Debería haber reglas claras de esas organizaciones y de las iniciativas políticas, pues cada país tiene estrategias propias.

P. ¿Cuáles oficinas podrían ser más adecuadas para apoyar en el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. Las nacionales de cada país.

P. ¿Cómo podrían adecuarse mejor las oficinas del sistema de integración CA para apoyar el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. No opina.

P. ¿De qué manera las redes regionales de trabajadoras y trabajadores organizados podrían contribuir a mejorar el cumplimiento de leyes laborales?

R. Las redes necesitan recursos, no solo con buena voluntad se puede trabajar. Nos hace falta desde las organizaciones, producir recursos y tiempo.

P. ¿Sería de utilidad tener un código de trabajo o alguna normativa laboral de alcance centroamericano? Pros y contras de dicha normativa

R. En la medida que fuere aplicable, que abordara los problemas, que resuelva los desniveles en salarios, pero también con reglas claras para los que vienen a invertir.

P. ¿Lo consideran viable?

R. Hay que trabajar fuerte en la creación de esta viabilidad.

P. ¿Quiénes estarían a favor/contra de dicha propuesta?

R. Hay corrientes opuestas entre los trabajadores. Los sindicatos no quieren que se modifiquen los có-

digos, unos por protagonismo, desconfianza en el origen de las propuestas. Sin embargo, no advierten que mediante otras leyes se contraría al código.

Creo que los empresarios no estarían de acuerdo.

P. ¿Cuáles aspectos debería contener este código (o normativa) y enfatizar más en el que sí consideran más viable (código o política, etc.)

R. Como aspecto general, debería considerarse que el CLCA no choque con disposiciones constitucionales de los países. Se supone que los códigos nacionales seguirían existiendo.

Debería priorizarse en los procesos, el debatir los temas más álgidos: la aplicación de los derechos laborales básicos.

ENTREVISTA EN LA REPÚBLICA DE NICARAGUA

1. Señor José Benito Escobar

Central Sandinista de Trabajadores, (CST).
Realizada el 25 de mayo de 2011.

P. ¿Cuáles son las áreas más críticas en materia de cumplimiento a derechos laborales en su país?

R. Personas trabajadoras del sector informal, especialmente trabajadoras domésticas. Asimismo, el sector de trabajadores inmigrantes. Hay convenios bilaterales entre Costa Rica y Nicaragua, pero a nivel regional el tema no aparece como prioritario.

P. Se trata de una falla de las leyes (no prevén mecanismos adecuados para su cumplimiento), de la institución encargada de hacer cumplir las leyes o de la falta de denuncia o presión ciudadana para hacerlas cumplir?

R. Existen buenos códigos de trabajo y buenas leyes en la región, el problema es que no se cumplen. No hay voluntad de los empresarios para hacer cumplir las leyes, especialmente las

relacionadas con convenios colectivos y pago de prestaciones. A las empresas no les gustan los sindicatos.

En Nicaragua hay un acuerdo para el diálogo tripartito por el trabajo decente, pero el trabajo decente implica cumplir con los 8 convenios fundamentales de la OIT y el Ministerio de Trabajo no tiene suficientes recursos para hacerlos cumplir, por ejemplo, los inspectores.

Hay sectores que no tiene regulación, como el trabajo doméstico. Nicaragua sí lo aborda, pero otros códigos en la región no.

Otras cosas sobre las que hay vacíos legales son las negociaciones de menor cuantía- Antes estaba en el Código de Trabajo de Nicaragua, pero lo quitaron en las reformas que se hicieron Hace 6 años. Ahora los juicios son más largos.

También hay limitaciones del lado de la gente que pone demanda, ya que casi solamente las personas que están organizadas se acercan a poner denuncias. El MINTRAB no tiene recursos para asistir a toda la gente.

P. ¿Cómo sugieren ustedes que podrían enfrentarse esas deficiencias?

R. En el caso de las leyes, deben hacerse regulaciones de carácter regional. Hay problemas que son regionales. Además hay compromisos regionales en materia de derechos laborales, tales como el Libro Blanco.

P. ¿Han participado ustedes de iniciativas regionales para abordar temas laborales?, ¿Cuáles y qué resultados tuvieron?

R. Sí, hemos estado en las negociaciones del CAFTA en el cuarto adjunto y en las del AdA como parte del CCSICA. Presidimos, además, el Consejo Sindical Centroamericano.

P. ¿Creen que las oficinas de la integración regional pueden ayudar a superar algunas de estas deficiencias?

R. Sí, éstas deberían tener un papel más destacado. Por un lado, ya existen algunas regulaciones a nivel regional tales como las emanadas del CAFTA y ahora del AdA, pero no hay quien las controle y verifique su cumplimiento.

P. ¿Cuáles oficinas podrían ser más adecuadas para apoyar en el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. El PARLACEN debería ser la instancia encargada de regular los derechos laborales en la región y fiscalizar el cumplimiento de los mecanismos ya establecidos a nivel regional. Debería establecer algunas regulaciones para que éstas sean incorporadas en los parlamentos nacionales y lograr así que éstos sean vinculantes.

También la Corte Centroamericana de Justicia podría tener un papel, pero ninguno de estos organismos tienen mandato para ello.

P. ¿Cómo podrían adecuarse mejor las oficinas del sistema de integración CA para apoyar el esfuerzo de mejorar cumplimientos?

R. Hay que darle facultades al PARLACEN y a la Corte Centroamericana de Justicia (CCJ).

P. ¿De qué manera las redes regionales de trabajadoras y trabajadores organizados podrían contribuir a mejorar el cumplimiento de leyes laborales?

R. Adquiriendo compromisos.

P. ¿Serían de utilidad tener un código de trabajo o alguna normativa laboral de alcance centroamericano? Pros y contras de dicha normativa.

R. Sí, sería muy útil tener regulaciones a nivel

regional. Hay problemas que son regionales, así como compromisos adquiridos regionalmente.

P. ¿Lo consideran viable?

R. Sí.

P. ¿Quiénes estarían a favor/contra de dicha propuesta?

R. Los que estarían en contra de esta iniciativa son los empresarios, pero se puede superar haciendo convenios regionales en varias áreas, como por ejemplo, en la maquila, seguridad social, pensiones, empleo decente, inversión sostenible, etc.

Los sindicatos sí estarían en favor de esta iniciativa, aunque hay que tener presente que existen diversas corrientes sindicales en la región.

Otras instancias en favor podrían ser las marcas o las compañías transnacionales con inversiones en la región.

P. ¿Cuáles aspectos debería contener este código (o normativa) y enfatizar más en que sí consideran más viable (código o política, etc.)

R. Deberían de haber normas básicas para cada país que recojan los 8 convenios fundamentales de la OIT. Hace años, hubo una propuesta de código CA, pero no fructificó.

Las nuevas regulaciones deberían además, rescatar el tripartismo como mecanismo para lograr acuerdos. Para esto, se podrían tomar como modelos los acuerdos laborales de la UE y el Mercosur. En el primero, se regulan los contratos de trabajo y los certificados de calificación laboral. En el segundo, se regula la seguridad social y laboral, así como en empleo.

CUADRO 12.

Aspectos importantes de respuestas a entrevistas en el área centroamericana

Tema	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua
¿Cuáles son las áreas más críticas en materia de cumplimiento a derechos laborales en su país?	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto y reconocimiento al derecho de la libertad sindical. • Obstáculos para organizarse en sindicatos. • Todas las relativas a los derechos laborales. • El cumplimiento de los derechos laborales. • Irrespeto al derecho a la sindicalización y la negociación colectiva: el derecho al trabajo y al salario mínimo. 	<ul style="list-style-type: none"> • La jornada laboral, el pago de prestaciones, la indemnización, horas extras, días de asueto, y el cumplimiento también de la previsión social en materia de salud y pensiones. • Leyes obsoletas, instituciones deficientes. • La libertad sindical, la falta de generación de empleo, la negociación colectiva, bajos salarios y bajas prestaciones sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hay incumplimiento de la libertad de organización sindical, por los empresarios y el mismo gobierno. Poca tutela del M. de Trabajo para velar por este derecho. • La estabilidad laboral es otro aspecto débil en Honduras. • La poca vigilancia que se ha hecho por la Secretaría del Trabajo sobre las condiciones de empleo existentes: salario mínimo, jornada de trabajo, violencia laboral. • Problema de leyes. • Tenemos normativas internacionales, pero no hay una cultura de uso, ni una cultura de formación legal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personas trabajadoras del sector informal, especialmente trabajadoras domésticas. Asimismo, el sector de trabajadores inmigrantes. Hay convenios bilaterales entre Costa Rica y Nicaragua, pero a nivel regional el tema no aparece como prioritario.
¿Se trata de una falla de las leyes (no prevén mecanismos adecuados para su cumplimiento), de la institución encargada de hacer cumplir las leyes o de la falta de denuncia o presión ciudadana para hacerlas cumplir?	<ul style="list-style-type: none"> • Fallas en el cumplimiento de la ley. • Fallas en el área procesal, debilidad de las instituciones, déficit en el conocimiento sobre derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores. • Falta de voluntad política para hacer cumplir los derechos laborales, así para hacer funcionar al Ministerio de Trabajo en exigir el cumplimiento de la ley. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hay escasa formación en la población trabajadora, sobre sus derechos laborales y por ello, poco conocimiento de los mismos. • Debilidad institucional en la tutela de los mismos, como la falta de recursos del Ministerio de Trabajo, la Procuraduría (PGR). • Fallas de las leyes, hay que revisarlas. • Hay falta de claridad y actualización de las leyes laborales, que no contemplan nuevas ocupaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fallas del M. de Trabajo, al no aplicar la ley. • Algunas leyes que contrarían lo establecido en el Código de Trabajo. • Varias causas que tienen que ver con la estructura social del país. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existen buenos códigos de trabajo y buenas leyes en la región, el problema es que no se cumplen. • En Nicaragua hay un acuerdo para el diálogo tripartito por el trabajo decente, pero el trabajo decente implica cumplir con los 8 convenios fundamentales de la OIT y el Ministerio de Trabajo no tiene suficientes recursos para hacerlos cumplir, por ejemplo, los inspectores.

Tema	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua
				<ul style="list-style-type: none"> • Hay sectores que no tienen regulación, como el trabajo doméstico. • Otras cosas sobre las que hay vacíos legales son las negociaciones de menor cuantía. • También hay limitaciones del lado de la gente que pone demanda, ya que casi solamente las personas que están organizadas se acercan a poner denuncias. El MINTRAB no tiene recursos para asistir a toda la gente.
<p>¿Cómo sugieren ustedes que podrían enfrentarse esas deficiencias?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ajustes a las leyes, para que se cumpla y se haga cumplir la ley. • Adecuando las normas procesales, para que se garanticen procesos ágiles y rápidos. • Reestructurando y fortaleciendo al M. de Trabajo. • Con voluntad política para cumplir la ley. • Darle o devolverle la confianza al trabajador al proporcionarle capacidad sancionatoria real al M. de Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciando un proceso de diálogo social. • El sector empresarial debe cambiar, nosotros también y el gobierno. • Debemos tener otra visión de país, modificar métodos de trabajo ya obsoletos, nuevo liderazgo. • Asignarle mayores recursos a las instituciones y mejorar el monitoreo. • Capacitando a los funcionarios judiciales laborales, para la aplicación de la ley. • Estableciendo una fianza específica, a las empresas, para que respondan por una sentencia a favor de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollando líneas de organización sindical, con visión hacia los trabajadores del sector privado. • Diseñar políticas para lograr conquistas legales a favor de los trabajadores; unificar bajo criterios avanzados a las 3 centrales de trabajadores existentes. • Trabajando todos en la misma dirección. • Tenemos que cambiar en todos los espacios. 	<ul style="list-style-type: none"> • En el caso de las leyes, deben hacerse regulaciones de carácter regional. Hay problemas que son regionales. Además hay compromisos regionales en materia de derechos laborales, tales como el Libro Blanco.

Tema	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua
<p>¿Han participado ustedes de iniciativas regionales para abordar temas laborales?, ¿Cuáles y qué resultados tuvieron?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sí. En proyectos pequeños y con organismos de cooperación internacional. • En campañas contra la flexibilidad laboral y de capacitación. • Con el PARLACEN y en el Comité Consultivo del SICA. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí. Hubo actividades de discusión política regional y movilización de trabajadores, que dieron fuerza a las organizaciones. • Con el PARLACEN se trabajó en una propuesta de Código Laboral. • Se trabajó en todo el escenario de las violaciones de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras de maquilas de Centroamérica, investigaciones sobre las afectaciones en la salud ocupacional de la mujer y otros procesos y mecanismos de denuncias, así como campañas a nivel centroamericano que visibilicen esas situaciones. Ahora hay una investigación de carácter regional, sobre el impacto de la crisis económica en la vida de las trabajadoras de maquila a nivel centroamericano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Somos parte de la campaña regional contra las violaciones laborales. • Aportación de iniciativas en el último convenio de la OIT sobre el trabajo agrícola. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí, hemos estado en las negociaciones del CAFTA en el cuarto adjunto y en las del AdA como parte del CCSICA. Presidimos, además, el Consejo Sindical Centroamericano.
<p>¿Creen que las oficinas de la integración regional pueden ayudar a superar algunas de estas deficiencias?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posiblemente solo a través de la estructura del SICA y del PARLACEN. • El SICA no apoya el tema laboral. • Si el PARLACEN tuviera operatividad y sus decisiones fuesen vinculantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es una instancia que es poco conocida por los trabajadores. • Sí. Si se convierten en puentes para mejorar las leyes y su aplicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • En el SICA, el PARLACEN podría contribuir. • Si se trabajó antes, para el CAFTA DR, en temas laborales, podría hacerse algo mejor. • No. El SICA es un cascarón. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí, éstas deberían tener un papel más destacado. Por un lado, ya existen algunas regulaciones a nivel regional tales como las emanadas del CAFTA y ahora del AdA, pero no hay quien las controle y verifique su cumplimiento.

Tema	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua
		<ul style="list-style-type: none"> El SICA tiene una instancia, los Consejos Consultivos de organizaciones de la sociedad civil. Pero éstos están tan cerrados y tomados por algunos grupos que no permiten la libre discusión de ideas. 	<ul style="list-style-type: none"> El SICA está como los M. de Trabajo de los países centroamericanos. El SICA sería el peor referente para un CLCA. Debería haber reglas claras de esas organizaciones y de las iniciativas políticas, pues cada país tiene estrategias propias. 	
<p>¿Cuáles oficinas podrían ser más adecuadas para apoyar en el esfuerzo de mejorar cumplimientos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> En el ámbito regional, el SICA y las Conferencias de Ministros de Trabajo; en el ámbito nacional, las respectivas oficinas de Ministerios de Trabajo. Si las oficinas del SICA fuesen potenciadas dotándoles de mayor comunicación sobre su gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> Tendría que hacerse un análisis. Nuestro sector está tan disperso, tan desagregado por cuestiones ideológicas que no nos permiten opinar apropiadamente. Deberían haber oficinas especializadas en este tema. Y quizás un fiscal laboral centroamericano. El PARLACEN y la Corte Centroamericana de Justicia (CCJ). 	<ul style="list-style-type: none"> Si no existen, deberían crearse oficinas de temas laborales en el PARLACEN. El SICA tiene organismos propios para incluso el sector laboral, pero lo que más ha funcionado es el tratamiento a los sectores externos. Ninguna. Las nacionales de cada país. 	<ul style="list-style-type: none"> El PARLACEN debería ser la instancia encargada de regular los derechos laborales en la región y fiscalizar el cumplimiento de los mecanismos ya establecidos a nivel regional. Algunas regulaciones podrían ser incorporadas en los parlamentos nacionales y lograr así que éstos sean vinculantes.
<p>¿Cómo podrían adecuarse mejor las oficinas del sistema de integración CA para apoyar el esfuerzo de mejorar cumplimientos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Reforzando el área laboral, si existe. Creándola y apoyándola, si no existe. El SICA debería informar más sobre lo que hace y puede hacer. Con procesos más democráticos, legitimidad y representatividad de las instituciones del SICA. 	<ul style="list-style-type: none"> Si el SICA abriera espacios de comunicación conoceríamos cómo funciona, cómo podríamos participar, cómo podría colaborar, en qué nos beneficiaría. Para adecuarse, depende de las voluntades políticas. Redirigiendo el trabajo que realizan. 	<ul style="list-style-type: none"> Creando oficinas de temas laborales en el PARLACEN. Abriendo oficinas internacionales y conociendo como se manejan las empresas en el mundo. Que el SICA inicie un proceso de consulta regional con la participación de los actores de este proceso, los sindicatos, las empresas, ong's y con compromiso de los gobiernos bajo una figura real del proceso de integración. 	<ul style="list-style-type: none"> Hay que darle facultades al PARLACEN y a la Corte Centroamericana de Justicia (CCJ).

Tema	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua
¿De qué manera las redes regionales de trabajadores y trabajadores organizados podrían contribuir a mejorar el cumplimiento de leyes laborales?	<ul style="list-style-type: none"> • Compartiendo conocimientos y apoyándose en la región. • Abriendo espacios de interlocución. Tal vez en un esquema de consulta tripartita (gobiernos, empresa privada y trabajadores) para buscar iniciativas. • Deberían revisar su accionar y ajustarse a la globalización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si el SICA convocara, los mismos componentes de una red podrían proponer iniciativas, que también podrían conocer los contactos internacionales y recibir así asesoría. • Se puede ofrecer asistencia técnica, proponer y defender, pero hay limitantes para los grupos organizados para trabajar en temas laborales. • Conciliando criterios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existen redes que podrían funcionar si se crean los espacios para operar. Si se vinculan las estructuras de trabajadores organizados existentes, en donde ya hay propuestas, y hubiese acompañamiento político. • Manteniendo una estrecha colaboración y compartiendo información. • Unificando criterios y trabajando coordinadamente. • Todas las redes existentes tienen compromisos; las de los empresarios, con sus intereses; las instituciones, con sus gobiernos; las de los trabajadores, con los trabajadores. Debería entonces iniciarse un encuentro de todas las redes de los involucrados. • Las redes necesitan recursos, no solo con buena voluntad se puede trabajar. Nos hace falta desde las organizaciones, producir recursos y tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adquiriendo compromisos.
¿Serían de utilidad tener un código de trabajo o alguna normativa laboral de alcance centroamericano? Pros y contras de dicha normativa	<ul style="list-style-type: none"> • Sí, pero depende de quién las promueva. • Hay mucha convergencia en los aspectos sustantivos de nuestras legislaciones laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si la homologación fuera hacia arriba, bien. • Sí, siempre que los estándares de condiciones de trabajo, se homogenicen desde el que está mejor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Claro que sí. La unidad centroamericana es una necesidad, así como la unidad de los trabajadores, en base a relación histórica; así también la unidad de los estamentos jurídicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí, sería muy útil tener regulaciones a nivel regional. Hay problemas que son regionales, así como compromisos adquiridos regionalmente.

Tema	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua
	<ul style="list-style-type: none"> • Un Pacto Centroamericano que fuera vinculante, daría buen resultado en la medida que las instancias nacionales no funcionan, para forzarles a cumplir. • Sí, pero habría que incorporarle aspectos de seguridad social a nivel centroamericano, salud y tratamiento a trabajadores migrantes. • Sí, si es para mejorar en toda Centroamérica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sin embargo sería un poco difícil su construcción por las diferencias culturales de cada país, por sus diferencias en su composición empresarial, en la composición de los grupos de trabajadores organizados y en sus gobiernos. • Sí sería de utilidad, siempre y cuando este código tenga suficientes elementos que le genere obligaciones a los estados, para su cumplimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre que los estándares a considerar como piso sean los más altos y con la participación activa de los trabajadores, funcionarios de gobierno y empresarios, no desde los escritorios. • Hay muchas diferencias entre los países y sus métodos competitivos. • En la medida que fuere aplicable, que abordara los problemas, que resuelva los desniveles en salarios, pero también con reglas claras para los que vienen a invertir. 	
¿Lo consideran viable?	<ul style="list-style-type: none"> • Si se definen los mecanismos de consenso. • Sí y debiera avanzarse en ello. El PARLACEN debería hacerlo. • Su viabilidad no es completa. Está difícil por las distintas posiciones de los sectores que integran el poder económico y político de Guatemala. • Si su realización es un proceso amplio y participativo, en el cual se reconozcan los derechos del capital y el trabajo y respetando los derechos de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que sí. El mercado laboral en los países centroamericanos, es similar. Los trabajadores también podríamos hacer nuestro esfuerzo en base a estudios anteriores ya realizados. • A nivel centroamericano creo que hay coyunturas difíciles. No hay un escenario tan favorable para ponerlos de acuerdo. • Sí, siempre que los estándares de condiciones de trabajo, se homogenicen desde el que está mejor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí, si hay espacios organizados de conducción y voluntad política de llevar a consenso lo que plantean las organizaciones. • Sí, si va más allá del capítulo laboral del CAFTA, o sea que contenga lo del tipo único salarial, que tenga como quitar el contexto del empleo digno, la estabilidad laboral, la equidad en el trabajo, la protección de la vida de los trabajadores y trabajadoras. • Puede ser que tenga viabilidad. • Hay que trabajar fuerte en la creación de esta viabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí.

Tema	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua
¿Quiénes estarían a favor/contra de dicha propuesta?	<ul style="list-style-type: none"> • Como toda iniciativa que afecte intereses, habría oposición. • En contra, el sector económico agrupado en CACIF, algunos sindicatos talvez por protagonismo, el gobierno, y en general el poder económico. • Depende, si es un código laboral justo para los trabajadores, los empresarios estarían en contra; aún el mismo movimiento sindical, por desconfianza en su cumplimiento. • Habría apoyo de las organizaciones de trabajadores si se socializa y se hace en consulta con los trabajadores. Oposición del sector empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> • En las organizaciones sindicales creo que nadie se opondría, si se mejorasen sus condiciones de trabajo. Siempre habría voces disonantes de algunos sindicatos ligados a empresarios, a partidos políticos o al gobierno de turno. • Si no es un código meramente declarativo, a lo mejor no hay oposición de los trabajadores. El sector empresarial al unísono en Centroamérica, uniría sus fuerzas para mostrarse en contra y los propios gobiernos también si generan mecanismos obligatorios para ejercer una vigilancia de otro ente supranacional. • A favor, los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí, si hay trabajo de incidencia y presión. Si no hay, debe crearse. Presión contra el poder económico, el que no va a ceder. Hay que construir las condiciones, construir democracia, construir poder. • Los trabajadores a favor, los empresarios y partidos políticos, en contra. • Pero también hay sectores muy fuertes que se opondrían. • Depende, los trabajadores a favor, si es un Código Laboral Centroamericano bueno para los trabajadores. Los empresarios en contra, si va contra sus intereses de corto plazo. • Habría oposición de ambos. Hay corrientes opuestas entre los trabajadores. Los sindicatos no quieren que se modifiquen los códigos, unos por protagonismo, desconfianza en el origen de las propuestas. Sin embargo, no advierten que mediante otras leyes se contraría al código. Creo que los empresarios no estarían de acuerdo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los que estarían en contra de esta iniciativa son los empresarios, pero se puede superar haciendo convenios regionales en varias áreas, como por ejemplo, en la maquila, seguridad social, pensiones, empleo decente, inversión sostenible, etc. • Los sindicatos sí estarían en favor de esta iniciativa, aunque hay que tener presente que existen diversas corrientes sindicales en la región. • Otras instancias en favor podrían ser las marcas o las compañías transnacionales con inversiones en la región.

Tema	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua
¿Cuáles aspectos debería contener este código (o normativa) y enfatizar mas en que sí consideran más viable (código o política, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • La sincronización de procesos es importante. • Debería analizarse con prioridad, las normas constitucionales de cada país, para evitar impedimento en su aplicación. • Establecer un marco común, sin embargo con normas laborales no generales, para no dejar abierta la posibilidad de operar con una ley secundaria. • Como un marco general de garantías únicas, convenios internacionales de derechos, seguridad social; salud ocupacional; salarios; condiciones de trabajo mínimas, pero homologadas con el país que tiene mejor estándar. • En principio debería ser construido con normas generales, como una primera etapa. Cuestiones específicas deberían ser incorporadas posteriormente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Principalmente los procedimientos y también sobre los entes que van a regular las problemáticas, si serán nacionales o internacionales. Sobre quiénes recaería la responsabilidad de tutelar los derechos laborales, ¿sería una oficina regional, un país, cada quien en su país? • Se podría incorporar claramente los derechos fundamentales, su plena vigencia, pues no deben dejarse para leyes secundarias. • Tiene que ser un código que tenga la capacidad de abarcar los estándares de las legislaciones nacionales, comparándose. • Un aspecto importante que debería contener es sobre la migración laboral. Algunas áreas específicas debieran ser: jornada laboral, horas extras, cálculo de prestaciones, salario mínimo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los mecanismos operativos de cada derecho, deben establecerse en un Código Laboral Centroamericano (CLCA). Debe incorporarse algunas especificidades, para que no hubiere lagunas y confusión en su aplicación, higiene, salud y seguridad ocupacional, salario digno. • El CLCA debería estar adaptado a la realidad socioeconómica de cada país, debe mantener el respeto a las leyes nacionales, definir quién vigilará su aplicación. Tendríamos un solo M. de Trabajo?, ¿tendríamos una Corte Laboral Centroamericana? • Como aspecto general, debería considerarse que el CLCA no choque con disposiciones constitucionales de los países. Debería priorizarse en los procesos, el debatir los temas más álgidos: la aplicación de los derechos laborales básicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deberían de haber normas básicas para cada país que recojan los 8 convenios fundamentales de la OIT. Hace años, hubo una propuesta de código CA, pero no fructificó. • Las nuevas regulaciones deberían además, rescatar el tripartismo como mecanismo para lograr acuerdos. Para esto, se podrían tomar como modelos los acuerdos laborales de la UE y el Mercosur. En el primero, se regulan los contratos de trabajo y los certificados de calificación laboral. En el segundo, se regula la seguridad social y laboral, así como en empleo.



VIABILIDAD DEL CÓDIGO LABORAL CENTROAMERICANO

El espíritu integracionista ha estado presente en la visión centroamericana y la región ha caminado en ese sentido. Sin embargo, este avance parece estar desvinculado de otros procesos de integración que son vitales para el desarrollo de los pueblos, tales como los vinculados al tema laboral.

Las regulaciones laborales tienden a la baja, la violación de derechos laborales es rampante y transversal en toda la región; consiguiendo con ello deteriorar aún más las condiciones de trabajo y de vida de la población trabajadora centroamericana.

¿Es posible encontrar otra forma de hacer las cosas? En cierta forma, hay un consenso entre diversos actores sobre la necesidad de cambiar la visión en que se está pensando el desarrollo de la región y la protección a las personas. Por otro lado, también existe una opinión generalizada de que Centroamérica tiene problemas comunes y que se requeriría un avance que abarque propuestas de solución para todos los países.

Hace algunos años, en el ámbito del Parlamento Centroamericano (PARLACEN) con el involucramiento de organizaciones del sector laboral centroamericano, se planteó la posibilidad de tener un código de trabajo común para toda la región ¿Es esto posible?

Este documento intenta dar un vistazo a la normativa laboral y las posibilidades de promover un Código de Laboral Centroamericano.

funde

Fundación Nacional
para el Desarrollo

Calle Arturo Ambrogi #411, entre 103 y 105 Av. Norte,
Colonia Escalón, San Salvador, El Salvador.

P.O. BOX 1774, Centro de Gobierno

PBX: (503) 2209-5300

Fax: (503) 2263-0454

E-mail: funde@funde.org • comunicaciones@funde.org

Página web: www.funde.org



ISBN 978-99923-985-0-0



9 789992 398500 >