


Institucionalidad Laboral y Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Centroamérica y República Dominicana

Silvia Rubio Jovel



Código de Trabajo



Institucionalidad Laboral y Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Centroamérica y República Dominicana

Silvia Rubio Jovel



**Institucionalidad Laboral y Tratado de Libre Comercio
Estados Unidos-Centroamérica y República Dominicana**

© Fundación Nacional para El Desarrollo

Autora: Silvia Rubio Jovel

Para el capítulo III se contó con la colaboración de:

- Carolina Quinteros
- Gustavo Pineda
- Astrid Valencia

Diseño, diagramación e impresión:

CICOP/cicop@navegante.com.sv

Primera Edición consta de 300 ejemplares

Este documento fue elaborado con el apoyo de The Ford Foundation. Las opiniones vertidas en este informe son responsabilidad de la autora.

Marzo de 2007

ISBN: 978-99923-883-1-0

San Salvador, El Salvador, C.A.

Créditos

Índice

| | |
|--|-----------|
| Introducción | 5 |
| I. Diagnóstico del mercado laboral centroamericano | 7 |
| 1.1. Comportamiento de algunas variables macroeconómicas de los países de Centroamérica y República Dominicana | 11 |
| 1.1.1 Sector real | 12 |
| 1.1.2 Sector externo | 14 |
| 1.2 Indicadores del mercado laboral centroamericano | 17 |
| 1.2.1 Evolución del empleo en Centroamérica | 17 |
| 1.2.2 Evolución del desempleo | 20 |
| 1.2.3 Productividad | 22 |
| 1.2.4 Salarios | 23 |
| 1.2.5 Cobertura de la seguridad social | 25 |
| 1.2.6 Grupos en situación especial | 25 |
| II. El Capítulo Laboral en el Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Centroamérica y República Dominicana | 27 |
| 2.1 Posibles impactos del Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Centroamérica y República Dominicana | 31 |
| III. Asegurando algunos derechos básicos de los trabajadores de Centroamérica | 35 |
| 3.1. Comparación de las legislaciones de Centroamérica y República Dominicana | 37 |
| 3.1.1 Salario mínimo | 37 |
| 3.1.2 Movilidad laboral | 44 |
| 3.1.3 Trabajo agrícola | 46 |
| 3.1.4 Mujeres | 49 |
| 3.1.5 Seguridad social | 52 |
| 3.1.6 Derechos fundamentales | 59 |

| | |
|---|-----------|
| 3.2. Evaluación de la institucionalidad laboral en Centroamérica | 61 |
| 3.2.1 Costa Rica | 61 |
| 3.2.2 El Salvador | 63 |
| 3.2.3 Honduras | 64 |
| 3.2.4 Nicaragua | 66 |
| 3.3 Propuesta de homologación de la legislación laboral en Centroamérica y República Dominicana | 69 |
| 3.3.1 Salario mínimo | 70 |
| 3.3.2 Movilidad laboral | 71 |
| 3.3.3 Trabajo agrícola | 72 |
| 3.3.4 Trabajo de las mujeres | 73 |
| 3.3.5 Seguridad social | 74 |
| 3.3.6 Convenios fundamentales | 75 |
| 3.4 Valoraciones sobre la homologación de la legislación laboral en Centroamérica | 76 |
| Conclusiones | 77 |
| Bibliografía | 79 |
| Anexos | 85 |



Introducción

Los acuerdos comerciales generan repercusiones sobre el mercado laboral, por una parte promueven la generación de empleos en actividades económicas vinculadas al sector externo, por otra, conducen a la pérdida de empleos en las unidades productivas poco competitivas y sensibles a la apertura comercial; además, pueden generar presiones sobre reformas en la legislación laboral.

Desde mediados de los noventa la región ha impulsado procesos de negociación de acuerdos comerciales. Así los gobiernos de Centroamérica y República Dominicana negociaron y suscribieron un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos (CAFTA, por sus siglas en inglés), aunque no ha sido ratificado por el Congreso de Costa Rica.

Este es por tanto un momento oportuno para reflexionar sobre los posibles efectos que tendrá este tratado sobre los mercados laborales en el área y cuáles podrían ser algunas medidas que contribuyan a conocer mejor el impacto del CAFTA sobre la población trabajadora. En ese sentido, este trabajo se desarrolla en función de los objetivos siguientes:

- Analizar el comportamiento del mercado laboral, considerando que durante los últimos 15 años, los países centroamericanos han aplicado medidas que favorecen la apertura comercial, aunque el ritmo entre ellos ha sido distinto.
- Establecer los sectores ganadores y perdedores en CAFTA y sus consecuencias sobre el mercado de trabajo.
- Evaluar cuáles son las principales debilidades que encuentran los trabajadores en la legislación laboral y su aplicación, para garantizar el respeto de sus derechos.
- Proponer la protección de algunos derechos, que se han considerado más vulnerables: salario mínimo, seguridad social, trabajo de los migrantes, trabajo de las mujeres, trabajo agrícola, derechos de asociación y negociación colectiva.

A partir de estos objetivos se ha estructurado este documento. En el capítulo I se describe el contexto macroeconómico de los países de la región, particularmente los sectores real y externo. Se examinan también algunos indicadores importantes del mercado de trabajo, tales como, evolución del empleo, subempleo, la productividad, los salarios, la cobertura de la seguridad social.

En el capítulo II, se establece qué sectores se verán favorecidos y aquellos que encuentran más dificultades con la entrada en vigencia de CAFTA, vinculando estos efectos con las consecuencias sobre el empleo.

En el capítulo III, se comparan las legislaciones de Centroamérica y República Dominicana, en temas identificados como claves. A partir de este ejercicio, se propone la estandarización de algunos derechos, a partir de las mejores condiciones. Posteriormente, se hacen algunas valoraciones sobre las oportunidades y los peligros que dicha estandarización supondría. Se cierra este documento, con las conclusiones que se han obtenido en la elaboración del mismo.

I Diagnóstico del mercado laboral centroamericano

Diagnóstico del mercado



I. Diagnóstico del mercado laboral centroamericano

Los países de Centroamérica y República Dominicana, desde fines de la década de los 80's, dieron un giro en la política económica que habían seguido hasta entonces, guiada por las premisas del modelo de sustitución de importaciones, hacia las propuestas del llamado "Consenso de Washington", que pueden resumirse en: la inflación como parámetro central de la economía, disciplina fiscal, liberalización de las tasas de interés, tipo de cambio competitivo, apertura comercial y a los flujos de capital, privatización de empresas públicas y desregulación de la economía.

Las políticas que se implementaron estaban orientadas a "facilitar el funcionamiento de los mercados para mejorar la eficiencia y el crecimiento económico. Los reformadores esperaban que en el mediano plazo, las medidas produjeran un aumento de la productividad y la inversión" (BID, 2004).

Uno de los elementos más importantes de las políticas propuestas, era la apertura comercial, que redujo la protección arancelaria de las actividades nacionales, a través de disminuciones de los aranceles promedios y la dispersión de los mismos. Esta medida afectó de manera particular a la industria. Los impulsores de la apertura comercial, esperaban que sus efectos fueran positivos sobre el mercado laboral, aumentando la productividad y la inversión, lo que "...se traduciría en mejores oportunidades de trabajo y salarios más altos... Por un lado, las reformas removerían distorsiones e intervenciones que oscurecían las señales de precios, reducían la eficiencia y dificultaban el uso de los recursos productivos, incluyendo el trabajo. Por otro lado las reformas en general, y en particular la liberalización del comercio internacional, promoverían la demanda de mano de obra como factor productivo abundante en los países de la región, y como

consecuencia elevarían su remuneración" (BID, 2004). Se esperaba que las reformas afectaran positivamente los mercados de trabajo por dos vías, favoreciendo el crecimiento económico e incrementando, debido al aumento de las exportaciones, la demanda del factor trabajo.

Las predicciones de los reformistas partían de la teoría de Heckscher-Ohlin. El modelo supone la producción de dos bienes, que utilizan dos factores de producción. Estos bienes difieren en la intensidad con la que requieren factores de producción. Un país tenderá a especializarse en la producción de los bienes que utilizan intensivamente sus recursos relativamente abundantes. El comercio internacional, a través de cambios en la demanda, tiene importantes efectos sobre los precios relativos de los bienes en el interior de los países, lo que se traduce en cambios en los precios relativos de los factores. El mecanismo es el siguiente: a través del comercio se incrementa la demanda del bien que se exporta, lo que se traduce en un incremento en la demanda del factor en el que ese bien es intensivo, y por tanto de su precio. Como consecuencia, los propietarios del factor abundante ganan con el comercio, pero los propietarios del factor escaso pierden ¹.

Se considera que América Latina es abundante en el factor trabajo no calificado, pero tiene escasez de capital (humano y físico). La apertura comercial al aumentar la demanda de trabajo no calificado, llevaría al incremento en el precio del mismo en relación al factor escaso, en este caso el capital (humano y físico). Como consecuencia,

1. El hecho de que los precios internacionales de los bienes afectan los precios de los factores es conocido como el Teorema de Stolper Samuelson. (Krugman)

la apertura comercial, tendría efectos positivos sobre la desigualdad al interior de los países del continente y contribuiría a que los procesos de transición fueran menos penosos. Esta argumentación fue utilizada para que los países subdesarrollados iniciaran la liberalización comercial (Robbins, 1996).

Sin embargo, este escenario optimista que relaciona la apertura comercial con mayores niveles de empleo y reducción de la dispersión salarial, no es el único posible. Existen otras predicciones para el comportamiento de los mercados laborales, en un contexto de apertura. Un escenario alternativo es el incremento de la dispersión salarial en los países subdesarrollados. Esto se debería a que aumentos en los niveles de apertura puede acelerar las entradas de capital físico y tecnología, lo que trae como consecuencia aumentos en el ratio capital/trabajo y el incremento de la demanda relativa de trabajadores calificados respecto a los no calificados, haciendo mayor la dispersión salarial. Este argumento ha sido bautizado por Robbins como la hipótesis SET (Skill- Enhance-Trade) (Robbins, 1996).

Otro escenario se formula a partir del modelo de Lewis, para mercados de trabajo en economías duales. Primero, se establece que las economías de América Latina se caracterizan por la existencia de un sector moderno, con altos niveles de productividad y absorción tecnológica y otro sector tradicional con niveles de productividad y de ingreso per cápita muy reducido. Cuando la economía se abre, la acumulación de capital puede presentar tres fenómenos: la pérdida de importancia de la demanda interna para la realización de ventas; los salarios reducen su peso como elementos dinamizadores del mercado interno y se convierten en costos que deben mantenerse en niveles bajos; el sesgo tecnológico trae consigo el incremento de la demanda de mano de obra calificada y por tanto aumenta la dispersión salarial (CEPAL, 2003). El último punto ya ha sido planteado por Robbins.

Estas características de la acumulación de capital en el sector moderno tienen efectos significativos sobre su propio crecimiento. Cuando la inversión se concentra en sectores exportadores su producción conlleva un significativo contenido de importaciones, lo que hace poco necesario la adquisición de insumos intermedios de carácter nacional y por lo mismo en el mediano plazo tiende a mermar las cadenas productivas locales. Los efectos multiplicadores de la inversión, al permanecer elevados los requerimientos de importaciones, afectan sólo marginalmente la tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto del sector moderno, provocando escasos efectos multiplicadores sobre la demanda de empleo en el resto de la economía (CEPAL, 2003).

Esto explica la lenta absorción de mano de obra en general, y notablemente menos dinámica la de mano de obra sin calificación. Como resultado de este tipo de crecimiento, en el mercado laboral se observa la precarización del empleo, la remuneración relativa del trabajo no calificado desciende y se ensancha el abanico salarial. Estas tendencias se ven influidas por la distribución de activos dentro de un país y por la migración internacional (CEPAL, 2003).

Otro elemento importante a examinar es el efecto de la apertura comercial sobre la composición sectorial del empleo y la calidad del mismo. En este tema, existe evidencia de que los efectos de la apertura comercial han sido negativos para la creación de empleos en la industria (Márquez and Pagés, 1997) y en el sector agrícola, en este último, a través del desplazamiento de productos que fueron expuestos a la competencia internacional. En América Latina, el grueso de los nuevos empleos ha sido creado en los sectores de servicios sociales, personales y comunitarios y de comercio. Los sectores modernos como electricidad, agua, transporte, comunicaciones, si bien han generado empleo a un mayor ritmo que los servicios tradicionales, su reducido tamaño ha hecho que su efecto sea modesto (BID, 2004).

Otra preocupación manifiesta es respecto a la calidad del empleo. La OIT, señala que de acuerdo a la percepción de numerosas personas e instituciones relacionadas con las zonas francas de exportación, "*los salarios, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales son los tres aspectos que han recibido más críticas sobre la situación de los trabajadores en las zonas francas*" (BID, 2004).

Además, la apertura comercial parece haber ejercido presiones para la flexibilización laboral, *de jure o de facto*, entre los países de América Latina. El incremento de la competencia debido a la apertura comercial, hace que las empresas promuevan en sus países la flexibilización de las relaciones laborales mediante cambios de importancia en sus legislaciones o bien tolerando prácticas paralegales ² (CEPAL, 2003).

Puede establecerse dos agrupaciones de efectos de la apertura comercial sobre el mercado de trabajo. En el primer grupo se encuentran las consecuencias económicas, donde se incluiría la relación de apertura con niveles y composición sectorial del empleo, remuneraciones y condiciones de trabajo. Una segunda clase de efectos son los institucionales, que abarca las modificaciones de *jure* o de *facto* a la legislación laboral.

En estos momentos, varios países de Centroamérica y República Dominicana, han firmado un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, y después de más de quince años de apertura comercial, vale la pena hacerse algunas preguntas: ¿cuál es el estado actual de los mercados de trabajo en Centroamérica?, ¿tienen los Estados la capacidad institucional para hacer cumplir su legislación interna o se ven sometidos a la presión

2. Por ejemplo, en Costa Rica, la flexibilización es de *facto*, sobre todo en las empresas que producen mercancías que incorporan tecnología, que en materia de jornadas laborales, se han convertido en una especie de zona extraterritorial. En Honduras, las trabajadoras de maquila están sujetas a una legislación especial, para evitar cualquier interrupción de la producción.

de ignorarla, para que las empresas puedan competir a nivel internacional?, ¿cuál será el impacto de la implementación del Tratado de Libre Comercio Centroamérica y Estados Unidos en los mercados de trabajo?

Este documento pretende ser una primera aproximación a estas preguntas. Esta sección se organiza de la siguiente manera: primero, se presenta la evolución de algunas variables macroeconómicas relevantes en el período 1996-2004. Posteriormente, se describen los principales indicadores del mercado laboral centroamericano. El hilo conductor de este apartado es la comparación entre los frutos que los reformadores esperaban de la apertura comercial con lo que efectivamente ha ocurrido.

1.1 Comportamiento de algunas variables macroeconómicas de los países de Centroamérica y República Dominicana

El comportamiento del PIB y del sector externo de la economía, son elementos claves para examinar la evolución del mercado de trabajo. La composición sectorial del PIB, determina dónde se encuentra el mayor porcentaje de ocupados; el porcentaje de sectores que incorporan mayores niveles de tecnología influyen en la productividad global del factor trabajo; el crecimiento de la economía está relacionado con los niveles de empleo.

Por el lado del sector externo, la presión de costos del sector exportador, es un factor determinante en la fijación de salarios; los bienes importados a menores precios desde el exterior pueden desplazar trabajadores en las empresas nacionales; la demanda externa puede requerir de trabajadores con ciertas calificaciones, entre otros efectos.

A continuación, se describe el comportamiento del sector real y del sector externo de las economías de los países Centroamericanos.

1.1.1 Sector real

Como ya se ha explicado, los reformadores esperaban que la apertura comercial, tuviera un efecto sobre el crecimiento económico de los países de la región. Sin embargo, en este momento, incluso las instituciones que financiaron las reformas reconocen que "... el crecimiento de América Latina ha sido decepcionante e inferior a los promedios de los años sesenta y setenta..." (BID, 2004).

Tabla 1. Tasas de crecimiento promedio¹ del PIB per cápita de los países de Centroamérica y República Dominicana. 1961-2004

| Países | 1961-1978 | 1979-1991 | 1992-2002 |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Costa Rica | 3.0 | -0.35 | 2.37 |
| El Salvador | 2.3 | -2.41 | 2.12 |
| Guatemala | 2.9 | -0.88 | 1.14 |
| Honduras | 2.0 | -7.28 | -9.45 |
| Nicaragua | 2.3 | -5.33 | 0.73 |
| República Dominicana ² | 4.2 | 0.51 | 3.55 |
| Tasa de crecimiento promedio | 2.8 | -2.6 | 0.1 |

Fuente: elaboración propia con datos de SECMCA.

Notas: 1/ Promedio simple.

2/ Se cuenta con datos a partir de 1971.

La tabla 1 divide la historia económica de los países de Centroamérica y República Dominicana entre 1961 y 2004, en tres períodos: el primero se ha llamado de sustitución de importaciones e integración centroamericana, que comprende los años de 1961 a 1978. El segundo, se identifica con la década perdida, y abarca los años de 1979 a 1991. En el tercer momento, se encuentra la implementación de las medidas sugeridas por el Consenso de Washington (1992 a la fecha)³.

Al comparar las tasas de crecimiento del PIB per cápita de los países de Centroamérica y Panamá, los mejores

resultados se encuentran entre 1961 y 1978, años del modelo de sustitución de importaciones y de integración regional. Durante los años 1979-1991, todos los países con la excepción de Costa Rica experimentaron resultados negativos. En la última etapa (1992-2002), las tasas de crecimiento mejoraron respecto a la década anterior (1979-1991), pero han sido inferiores a las del primer período (1961-1978).

Al lento crecimiento debe añadirse, la volatilidad del mismo, que ha sido una de las características de las economías latinoamericanas. Estos cambios bruscos en las tasas de crecimiento influyen en las decisiones de los agentes económicos, quienes ante un ambiente de incertidumbre buscan rentabilizar su inversión en el menor tiempo posible, sesgando las inversiones hacia el corto plazo. Además, también se afecta la pobreza y la desigualdad. En períodos de recesión ambos índices aumentan, pero con la recuperación, los índices de pobreza mejoran lentamente y la desigualdad no logra recuperarse. Por tanto, se hace necesario la existencia de políticas anticíclicas, para lograr estabilidad en la economía, más allá de la variable precios (CEPAL, 2001).

Al lento crecimiento y la volatilidad, se suma el fenómeno de la divergencia en términos de tasas de crecimiento y PIB per cápita entre los países de la región. En la tabla 2, se presentan las tasas de crecimiento promedio anuales en el período 1997-2003. República Dominicana y Costa Rica, presentan los mejores resultados con 3.8% y 2.8%, respectivamente. Sigue Nicaragua, con un resultado de 1.9%. En el resto de países los porcentajes son inferiores al 1.0% anual.

3. Esta división no deja de ser un tanto arbitraria. Algunos países iniciaron a mediados de los ochentas las reformas de política económica, por ejemplo, Costa Rica, en tanto en otros, como El Salvador, el giro de política económica se da en los 90's.

Tabla 2. Crecimiento del PIB per cápita (a precios constantes de 1995) en Centroamérica y República Dominicana

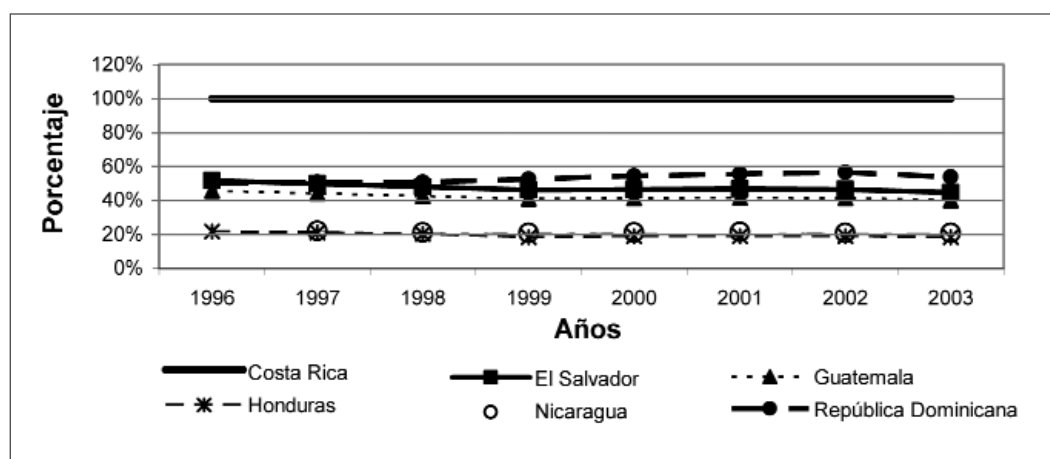
| Países | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | Tasa de crecimiento promedio anual |
|----------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------------------|
| Costa Rica | 2.7% | 5.6% | 5.5% | 1.9% | -0.9% | 0.7% | 4.4% | 2.8% |
| El Salvador | 2.1% | 1.6% | 1.2% | 0.2% | -0.2% | 0.3% | 0.2% | 0.8% |
| Guatemala | 1.7% | 2.4% | 1.2% | 2.2% | 0.1% | -0.3% | -0.5% | 0.9% |
| Honduras | 2.0% | 0.5% | -4.1% | 2.8% | 0.1% | 0.0% | 0.9% | 0.3% |
| Nicaragua | 0.5% | -4.1% | 2.3% | 15.5% | 0.9% | -1.1% | 0.2% | 1.9% |
| República Dominicana | 6.4% | 5.4% | 6.1% | 6.2% | 2.3% | 2.6% | -2.0% | 3.8% |

Fuente: elaboración propia con datos del Anuario Estadístico de CEPAL, 2001 y 2004.

La diferencia en las tasas de crecimiento, se traduce en brechas en los niveles de PIB per cápita (pc) de los países de Centroamérica y República Dominicana. En el gráfico 1, se presenta el PIB pc real de Costa Rica como equivalente a la unidad, por ser el país con mayores niveles en todo el período y el de cada uno de los países de Centroamérica como porcentaje del costarricense. Se distinguen tres grupos: el primero formado por Costa Rica como país líder regional. Un segundo grupo,

constituido por Guatemala, El Salvador y República Dominicana cuyos niveles de PIB per cápita son 40%, 45% y 54% del costarricense en el año 2003. Finalmente, Nicaragua y Honduras, con niveles de PIB per cápita equivalentes a 18% y 21% del país líder. El Salvador, Guatemala y Honduras, han visto ampliar en este período la distancia en niveles de PIB per cápita. República Dominicana, por el contrario se acerca a Costa Rica y Nicaragua se estanca.

Gráfico 1. PIB pc de los países de la región (precios constantes de 1995) como porcentaje del costarricense. 1996-2004



Fuente: elaboración propia con datos de Anuario Estadístico de CEPAL. 2001 y 2004.

El fenómeno de la "divergencia del ingreso por habitante en los países de la región plantea un desafío a la toma de decisiones en Centroamérica, no solo por los objetivos compartidos de búsqueda de bienestar y equidad, que son parte de las declaraciones políticas de alto nivel de la región, sino que además porque estas brechas, de profundizarse... podrían tender a generar efectos negativos sobre la viabilidad de una agenda compartida" (CEPAL, 2001).

Por otro lado, la composición del PIB por rama de actividad económica, mantiene tendencias ya iniciadas en los 90's (ver Anexo 1):

- El sector agrícola ha disminuido su participación en el PIB en todos los países de la región entre 1996 y 2005.
- El sector de agricultura, caza, silvicultura y pesca tiene un peso relativamente pequeño en las economías de Costa Rica, El Salvador y República Dominicana, con una participación, en 2005, de 9.5%, 11.8% y 11.4%, en el mismo orden. En contraste, continúa siendo una quinta parte del PIB de Guatemala, Honduras y Nicaragua.
- La industria manufacturera es alrededor del 20% del PIB de Costa Rica, El Salvador y Nicaragua, en el resto de países de la región es el 15% o menos. Entre 1996 y 2005, el sector aumenta su peso en la economía en la mayor parte de países, exceptuando Guatemala y República Dominicana.
- El sector que aporta el mayor porcentaje del PIB es el de servicios, cuya participación es de alrededor del 50% en la región. Las principales actividades

del sector servicios son comercio, restaurantes y hoteles, transporte, almacenaje y comunicaciones, servicios financieros y de seguros, actividades inmobiliarias y otros servicios prestados a empresas, estas cuatro actividades suman más del 50% del PIB de Costa Rica y Guatemala, 30% del PIB de El Salvador y República Dominicana y 27% del PIB de Nicaragua.

1.1.2 Sector externo

Desde mediados de la década de los 80 y con mayor intensidad durante los 90, los países centroamericanos desarrollaron estrategias de apertura comercial, otorgando gran importancia a las exportaciones, consideradas por el nuevo modelo de desarrollo, un eje dinamizador del resto de sectores de la economía. Gracias a los incentivos a la actividad exportadora, el crecimiento de las exportaciones mostró una evolución positiva entre 1996 y 2005. Sin embargo, el proceso de apertura generó también que las importaciones crecieran a un ritmo acelerado, mayor que el de las exportaciones y como resultado el déficit comercial se ha ampliado sostenidamente, este último ha sido parcialmente compensado por las transferencias corrientes, cuyo principal componente son las remesas familiares.

Entre 1996 y 2005, las exportaciones desde Costa Rica, variaron en 87%; las salvadoreñas en 89.6%; en Nicaragua, el cambio es de 160.8% y en Guatemala de 54.6%. En Honduras, la variación es de 63.3%, debe señalarse que el sector exportador hondureño aún no se recupera de las consecuencias del paso del Huracán Mitch. Finalmente, las exportaciones de República Dominicana presentaron una variación de 51.3%.

Tabla 3. Exportaciones de Centroamérica y República Dominicana. 1996-2005* (Millones de US\$)

| Países | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | Var. |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|
| Costa Rica | 3,758.40 | 4,205.50 | 5,525.50 | 6,662.50 | 5,849.80 | 5,021.50 | 5,263.50 | 6,102.10 | 6,301.50 | 7,026.40 | 87.0% |
| El Salvador | 1,788.40 | 2,426.10 | 2,441.10 | 2,510.00 | 2,941.30 | 2,863.80 | 2,995.00 | 3,128.10 | 3,302.00 | 3,390.00 | 89.6% |
| Guatemala* | 2,356.94 | 3,147.11 | 3,502.41 | 2,663.95 | 2,954.13 | 2,496.07 | 2,218.06 | 2,661.74 | 3,074.42 | 3,644.83 | 54.6% |
| Honduras** | 1,621.30 | 1,847.00 | 2,066.80 | 1,756.30 | 2,011.60 | 1,935.50 | 1,977.10 | 2,090.10 | 2392.8 | 2647.8 | 63.3% |
| Nicaragua | 595 | 744.8 | 761 | 748.6 | 880.6 | 895.3 | 916.7 | 1,049.60 | 1,364.80 | 1,551.60 | 160.8% |
| República Dominicana | 4,053.00 | 4,163.70 | 4,980.50 | 5,136.70 | 5,736.70 | 5,276.30 | 5,165.00 | 5,470.80 | 5,935.00 | 6,132.50 | 51.3% |

Fuente: Costa Rica: Banco Central de Costa Rica; El Salvador: Banco Central de El Salvador; Guatemala: Banco Central de Guatemala; Honduras: Banco Central de Honduras; Nicaragua: Banco Central de Nicaragua; República Dominicana: CEPAL y Banco Central de Reserva de República Dominicana.

Notas: * Cifras no incluyen exportaciones de maquila.

**Las cifras difieren del Banco Central de Honduras, debido a que CEPAL incluye en las exportaciones de bienes la maquila. El Banco Central incluyen la maquila en la cuenta de servicios.

Las importaciones se incrementaron en todos los países. En Costa Rica, las importaciones, entre 1996 y 2005, presentan una variación de 126.8%. En El Salvador se elevaron en un 110.0%. En Guatemala el cambio es de

132.5%. Las importaciones hondureñas variaron en 143.7%. En Nicaragua esta cifra es de 155.4% y en República Dominicana 67.9%⁴. Como resultado la brecha comercial se ha ensanchado en todos los países.

Tabla 4. Importaciones de los países de Centroamérica y República Dominicana. 1996-2004

| Países | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | Var. |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|
| Costa Rica | 4,326.70 | 4,969.70 | 6,238.70 | 6,354.60 | 6,388.50 | 6,568.70 | 7,187.70 | 7,663.20 | 8,267.90 | 9,812.00 | 126.8% |
| El Salvador | 3,221.80 | 3,744.40 | 3,968.20 | 4,094.70 | 4,947.40 | 5,026.70 | 5,184.50 | 5,754.30 | 6,328.00 | 6,766.00 | 110.0% |
| Guatemala | 2,590.28 | 3,556.20 | 4,298.61 | 3,370.41 | 3,416.26 | 3,612.79 | 3,876.34 | 4,338.00 | 4,617.56 | 6,023.65 | 132.5% |
| Honduras | 1,840.00 | 2,148.60 | 2,534.80 | 2,676.10 | 2,854.70 | 2,943.30 | 2,977.80 | 3,230.80 | 3,917.1 | 4,483.5 | 143.7% |
| Nicaragua | 1,121.70 | 1,473.10 | 1,509.60 | 1,819.80 | 1,801.50 | 1,805.10 | 1,834.30 | 2,021.10 | 2,440.00 | 2,865.30 | 155.4% |
| República Dominicana | 5,727.00 | 6,608.70 | 7,597.30 | 8,041.10 | 9,478.50 | 8,779.30 | 8,837.70 | 7,626.80 | 7,844.60 | 9,613.90 | 67.9% |

Fuente: Costa Rica: Banco Central de Costa Rica; El Salvador: Banco Central de El Salvador; Guatemala: Banco de Guatemala; Honduras: Banco Central de Reserva de Honduras; Nicaragua: Banco Central de Nicaragua; República Dominicana: CEPAL y Banco Central de Reserva de República Dominicana.

4. Las importaciones de República Dominicana se redujeron en los años de 2003 y 2004, como consecuencia de la crisis bancaria de 2003, que afectó a las importaciones por dos vías, primero con la caída del crecimiento se redujo la demanda interna. Segundo, la moneda se devaluó, lo que encareció las importaciones.

Las transferencias corrientes, cuyo principal componente son las remesas familiares, contribuyen a cubrir el déficit comercial. En 2005, representaban respecto al déficit, el 11% en Costa Rica; el 87% en El Salvador; el 79% en Guatemala; el 42% en Honduras; el 56% en Nicaragua. Mientras que República Dominicana, en 2004, éstas representaban más del 100% del déficit comercial, este es un resultado atípico, explicado por la crisis de 2003 (Ver Anexo 2).

Pese a la importante contribución de las transferencias corrientes, todos los países de Centroamérica presentan déficit de cuenta corriente. En el año 2005, en Costa Rica este ascendía a US\$958.5 millones, equivalente a 4.8% del PIB; en El Salvador el déficit fue US\$786.5 millones y representaba el 4.6% del PIB, mientras que en Honduras fue de US\$66.9 millones, equivalente a 0.81% del PIB; Nicaragua por su lado, presentaba un déficit de US\$799.8, igual a 16.3% del PIB, y en República Dominicana de US\$142.6 millones, equivalente a 0.48% del PIB. Para Guatemala se dispone de información para el año 2003, en ese momento el déficit de cuenta corriente fue de US\$1,051 lo que representaba el 3.80% del PIB (Ver Anexo 2).

El déficit de cuenta corriente es costado de forma distinta por los países de la región. La principal fuente de financiamiento para Costa Rica, Honduras y República Dominicana es la Inversión Extranjera Directa; para El Salvador y Guatemala es el rubro otras inversiones; para Nicaragua, el financiamiento público.

Entre 1996 y 2005, la composición de las exportaciones desde Centroamérica y República Dominicana, continuó la tendencia ya manifestada desde inicios de los noventa.

Pierden importancia las exportaciones tradicionales⁵ y su lugar es ocupado por las no tradicionales, particularmente la maquila. En Costa Rica, El Salvador y República Dominicana los productos provenientes de la actividad maquiladora representan más del 50% de las exportaciones totales, es decir existe una nueva concentración de la producción exportadora. Para Guatemala, Honduras y Nicaragua, no se cuenta con datos comparables, debido a que contabilizan en las exportaciones de maquila únicamente el valor agregado. En contraste en el resto de países se contabiliza el valor bruto de exportación.

La actividad maquiladora se define como una industria de transformación de materias primas importadas temporalmente al país para ser retornadas al extranjero como mercadería, después de un proceso en el cual se le añade un valor económico. Puede incluir una amplia gama de productos, con diferentes contenidos tecnológicos, desde prendas de vestir hasta partes de microprocesadores. La actividad maquiladora costarricense es la que incorpora mayor contenido tecnológico de la región. En el año 2005, el 46% de las exportaciones provenientes de

5. Exportaciones tradicionales de Costa Rica: café, banano, carne, azúcar. Los productos de exportación no tradicionales, fuera de la maquila, son otros productos agropecuarios y del mar.

Exportaciones tradicionales de El Salvador: café, azúcar y camarón.

Exportaciones tradicionales de Guatemala: café, algodón, banano, carne, azúcar y cardamomo.

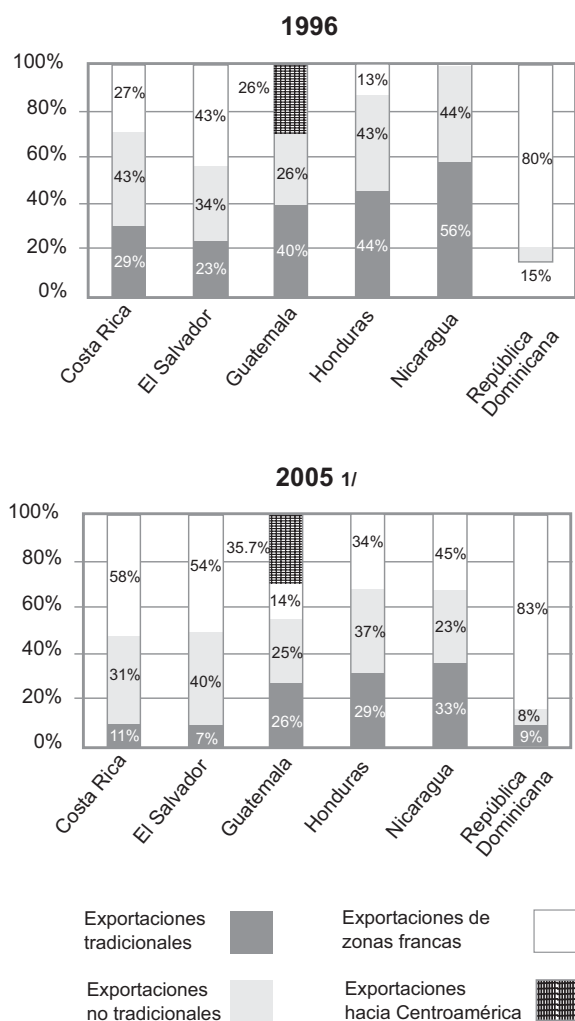
Exportaciones tradicionales de Honduras: banano, café, madera, carne refrigerada, azúcar, zinc, plata, plomo y tabaco.

Exportaciones tradicionales de Nicaragua: café, azúcar, carne, ganado en pie, mariscos, ajonjolí, banano, oro.

Exportaciones tradicionales de República Dominicana: azúcar cruda, melaza, café, cacao, tabaco, ferrónquel, oro, plata.

zonas francas, eran artículos electrónicos y el 18% de uso médico⁶, la participación de los textiles, solo fue de 7.0% (PROCOMER, 2006).

Gráfico 2. Composición de las exportaciones de los países de Centroamérica y República Dominicana. 1996-2005.



Fuente: Costa Rica: CEPAL y Banco Central de Costa Rica; El Salvador: CEPAL y Banco Central de Reserva de El Salvador; Guatemala: CEPAL; Honduras: CEPAL; Nicaragua: CEPAL y Banco Central de Nicaragua y República Dominicana: Banco Central de República Dominicana.

1/Nota: Guatemala 2003.

Además de la concentración de las exportaciones, persiste una concentración de mercado. Datos procedentes de los Bancos Centrales de la región indican que el socio comercial más importante para Centroamérica y República Dominicana es Estados Unidos. En 2005, el 40% de las exportaciones costarricenses estuvieron destinadas a Estados Unidos. Este porcentaje es de 60.7% para El Salvador, 45% para Honduras⁷ y 32% para Nicaragua. El comercio intrarregional también es importante, en 2005, el 15.0% de las exportaciones de Costa Rica estaban dirigidas al mercado centroamericano y de República Dominicana. El Salvador destinó el 28% de las exportaciones al mercado regional, mientras que Honduras 23% y Nicaragua el 34.3%.

Las importaciones, muestran como mayor componente a los insumos intermedios. El incremento en este tipo de importaciones, especialmente los ligados a las exportaciones, como maquila y zonas francas, en muchos casos ha tendido a desarticular las cadenas productivas generadas durante el período ISI. (CEPAL, 2003).

1.2 Indicadores del mercado laboral centroamericano

1.2.1 Evolución del empleo en Centroamérica

Entre 1996 y 2004, los países centroamericanos y República Dominicana crearon 2.79 millones de empleos, lo cual significa que en promedio el empleo creció a una tasa de 3.4% anual en el período. Este promedio regional esconde diferencias entre países, la mayor tasa de creación de empleo es la de Nicaragua, de

6. Se incluye otras partes de circuitos modulares, circuitos integrados y microestabilizadores electrónicos, partes para emisores y receptores de televisión y radio, materiales eléctricos, otros amplificadores de media o baja frecuencia, otros dispositivos de uso médico, equipos de electricidad de amplificación del sonido, prótesis de uso médico y hojas y tiras de aluminio.

7. Año 2003.

5.4%. Le sigue Costa Rica y República Dominicana con 4.7% y 3.1% en el mismo orden. En la posición más rezagada se encuentran Honduras y El Salvador con un 2.6% de crecimiento promedio anual de los ocupados (Ver tabla 5).

La tabla 5, permite comparar las tasas de crecimiento promedio anuales del PIB real y del empleo en el período. Los datos indican que en Honduras y República Dominicana el aumento del PIB real fue superior al que experimentaron los ocupados, lo cual implica que en estos países han existido incrementos de productividad.

En Costa Rica el PIB real y el empleo crecieron a una tasa promedio anual similar en el período. Este resultado se ve influenciado por una caída en la productividad laboral al comienzo de la década, a raíz del mal desempeño de las exportaciones de microprocesadores en los años 2001 y 2002. Debe decirse que al examinar un período más largo, la tasa de crecimiento del PIB real de Costa Rica es mayor que la del empleo, lo que implica incrementos en la productividad (PNUD, 2003).

República Dominicana, Honduras y Costa Rica han experimentado incrementos en la productividad del factor trabajo. Llama la atención, el caso de Costa Rica, país

que reporta tasas de crecimiento del PIB real y del empleo, entre las más altas de la región, lo que estaría indicando que el país está creciendo, generando empleo y aumentando la productividad.

En Nicaragua los ocupados crecieron a mayores tasas que el PIB real, lo que implicaría pérdidas de productividad por trabajador. En El Salvador, el PIB real y los ocupados crecieron a la misma tasa, lo que conduciría un estancamiento de la productividad. La economía de estos países no está creciendo lo suficiente y como resultado se están generando empleos con pérdidas de productividad.

Una aproximación a la creación de empleo por rama de actividad económica, muestra la pérdida de importancia de la agricultura como generadora de empleo y el ascenso de los servicios, y especialmente la actividad de comercio, hoteles y restaurantes. Si bien es cierto que a medida que los países avanzan en el proceso de desarrollo, el peso del sector servicios en el PIB y en el empleo se incrementa, las características del sector de servicios en los países desarrollados, difiere de las presentadas en los países sub desarrollados. En los primeros, el conocimiento se convierte en el principal factor de crecimiento económico y la educación y calificaciones profesionales

Tabla 5. Empleos creados (miles), tasa de crecimiento promedio anual del empleo y tasa de crecimiento promedio anual del PIB real en los países de Centroamérica. 1996 -2004. (Millones de US\$)

| Paises/años | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | Aumento en el empleo 1996-2004* | Crecimiento promedio anual del empleo | Crecimiento promedio anual del PIB real |
|----------------------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------------------------|---------------------------------------|---|
| Costa Rica | 1,145.02 | 1,227.33 | 1,300.01 | 1,300.15 | 1,318.63 | 1,552.92 | 1,586.49 | 1,640.39 | 1,653.88 | 508.86 | 4.70% | 4.80% |
| El Salvador | 2,056.45 | 2,066.52 | 2,227.47 | 2,274.73 | 2,322.70 | 2,451.32 | 2,412.79 | 2,520.06 | 2,526.36 | 469.91 | 2.61% | 2.60% |
| Honduras | 1,985.02 | 2,088.47 | 2,103.64 | 2,274.11 | 2,281.40 | 2,288.69 | 2,351.08 | 2,426.15 | 2,439.00 | 453.98 | 2.61% | 3.20% |
| Nicaragua | 1,291.80 | 1,369.90 | 1,441.80 | 1,544.20 | 1,637.30 | 1,696.50 | 1,720.00 | 1,765.70 | 1,973.10 | 681.30 | 5.44% | 3.70% |
| República Dominicana | 2,523.80 | 2,652.00 | 2,889.00 | 2,979.50 | 3,041.10 | 3,001.70 | 3,105.50 | 3,098.40 | 3,209.90 | 686.10 | 3.05% | 4.90% |
| Centroamérica | 9,002.10 | 9,404.30 | 9,961.90 | 10,372.70 | 10,601.10 | 10,991.20 | 11,175.80 | 11,450.70 | 11,800.10 | 2,798.00 | 3.44% | n.a. |

Fuente: Costa Rica: Labsta; El Salvador: DIGESTYC; Honduras: INE; Nicaragua: Banco Central de Nicaragua y República Dominicana; Banco Central de República Dominicana.

son elementos claves para el progreso social, así, la contribución de actividades terciarias al crecimiento económico se eleva debido al rol estratégico que juegan en el logro de la competitividad (Weller, 2004).

En contraste, en los países subdesarrollados, el sector terciario sirve como un "refugio" para la fuerza de trabajo que no puede encontrar empleo en actividades más productivas y mejor remuneradas. Por eso se ha calificado la expansión del empleo en el sector terciario de América Latina como "espuria", porque no ha sido promovido por los cambios manifestados en las sociedades industriales (Weller, 2004).

La tabla 6, muestra la composición del empleo por actividad económica en la región centroamericana y República Dominicana, en los años 1996 y 2004. Los datos indican una pérdida de importancia en el empleo en la actividad de agricultura, caza, silvicultura y pesca en todos los países de la región. Entre 1996 y 2004, el sector disminuyó su importancia en el empleo

total en 6.8% en Costa Rica, 9% en El Salvador, 3.4% en Honduras, 10.7% en Nicaragua y 5.1% en República Dominicana.

En Honduras y Nicaragua, el sector de agricultura, caza, silvicultura y pesca aporta más del 30% del empleo total, en correspondencia con la mayor importancia que el sector tiene en el PIB, respecto a otros países del área. En Costa Rica, El Salvador y República Dominicana menos del 20% del empleo total es aportado por esta actividad, en estos países la importancia del sector primario en la economía es menor.

Con la excepción de Nicaragua, también se presenta una caída en la importancia del sector manufacturero como generador de empleo. La participación del sector manufacturero en el empleo total, entre 1996 y 2004, se redujó en 2.6% en Costa Rica; 1.3% en El Salvador; 1.9% en Honduras; y 3.1% en República Dominicana. Este hecho se ve acompañado de crecimientos en la productividad.

Tabla 6. Ocupados por rama de actividad económica en Centroamérica y República Dominicana. 1996 y 2004.

| Ramas de actividad económica | Costa Rica | | | El Salvador | | | Honduras | | | Nicaragua | | | República Dominicana | | |
|---|-------------|-------------|----------|-------------|-------------|----------|-------------|-------------|----------|-------------|-------------|----------|----------------------|-------------|----------|
| | 1996 | 2004 | Var. | 1996 | 2004 | Var. | 1996 | 2004 | Var. | 1996 | 2004 | Var. | 1996 | 2004 | Var. |
| Agricultura, caza, silvicultura y pesca | 21.6% | 14.8% | -6.8% | 28.1% | 19.1% | -9.0% | 38.3% | 34.9% | -3.4% | 41.0% | 30.3% | -10.7% | 19.9% | 14.8% | -5.1% |
| Minería | 0.2% | 0.2% | 0.0% | 0.1% | 0.1% | 0.0% | 0.2% | 0.3% | 0.1% | 0.4% | 0.3% | -0.1% | 0.4% | 0.2% | -0.2% |
| Industria manufacturera | 16.5% | 13.9% | -2.6% | 18.0% | 16.8% | -1.3% | 17.8% | 15.8% | -1.9% | 8.8% | 12.9% | 4.1% | 18.5% | 15.4% | -3.1% |
| Construcción | 5.6% | 6.5% | 0.9% | 6.4% | 6.4% | 0.0% | 0.3% | 0.3% | 0.0% | 4.2% | 4.8% | 0.7% | 6.7% | 6.6% | 0.0% |
| Electricidad, agua, gas | 1.0% | 1.4% | 0.4% | 0.4% | 0.4% | 0.0% | 4.1% | 5.9% | 1.8% | 0.5% | 0.3% | -0.1% | 0.5% | 0.8% | 0.3% |
| Comercio, hoteles y restaurantes | 19.6% | 25.5% | 5.8% | 19.4% | 29.3% | 9.9% | 17.4% | 21.1% | 3.7% | 17.1% | 23.6% | 6.6% | 24.6% | 25.9% | 1.3% |
| Transporte, almacenaje y comunicaciones | 5.1% | 5.8% | 0.7% | 4.4% | 5.0% | 0.5% | 2.2% | 3.4% | 1.2% | 3.3% | 4.1% | 0.7% | 6.7% | 7.3% | 0.6% |
| Otros Servicios | 30.3% | 31.9% | 1.6% | 23.1% | 22.9% | -0.2% | 19.8% | 18.2% | -1.5% | 24.8% | 23.6% | -1.2% | 22.8% | 29.0% | 6.2% |
| Total | 100% | 100% | - | 100% | 100% | - | 100% | 100% | - | 100% | 100% | - | 100% | 100% | - |

Fuente: Costa Rica: Laborsta; El Salvador: DIGESTYC; Honduras: Laborsta y Banco Central de Honduras; Nicaragua: Banco Central de Nicaragua y República Dominicana: Banco Central de República Dominicana.

En el año 2004, la actividad manufacturera aportaba entre el 13% y el 17% del empleo total en los países de Centroamérica.

Las actividades del sector servicios, aportan la mayor proporción de empleos de la región. En el año 2004, este sector concentraba al 65% de los ocupados en Costa Rica; al 63% en República Dominicana; al 58% en El Salvador; al 52% en Nicaragua; y al 49% en Honduras. La actividad más relevante dentro de los servicios, es la rama de comercio, hoteles y restaurantes que en 2004 concentraba, el 25.5% del empleo total de Costa Rica, 29.3% en El Salvador, 21.1% en Honduras, 23.6% en Nicaragua y 25.9% en República Dominicana. Además, en todos los países esta actividad incrementa su participación en el empleo total.

Tabla 7. Tasa de crecimiento promedio anual de los ocupados en actividades transables y no transables

| Países | Transables | No transables |
|----------------------|-------------------|----------------------|
| Costa Rica | 1.1% | 6.6% |
| El Salvador | -0.6% | 4.9% |
| Honduras | 1.4% | 4.1% |
| Nicaragua | 3.6% | 7.1% |
| República Dominicana | 0.0% | 4.7% |

Fuente: Costa Rica: Laborsta; El Salvador: DIGESTYC; Honduras: Laborsta y Banco Central de Honduras; Nicaragua: Banco Central de Nicaragua y República Dominicana: Banco Central de Reserva de República Dominicana.

Una agrupación alternativa de las actividades económicas es dividir las entre transables y no transables⁸, tal como se presenta en la tabla 7. Los datos muestran que el mayor dinamismo en el crecimiento del empleo se encuentran en las actividades no transables.

Estas cifras estarían indicando que el dinamismo de las exportaciones no se ha traducido en empleo en los sectores transables. Puesto que el empleo en la agricultura y en la manufactura disminuyó en la región. En cambio, en las actividades no transables el empleo creció, particularmente en el sector informal urbano de la economía (CEPAL, 2003).

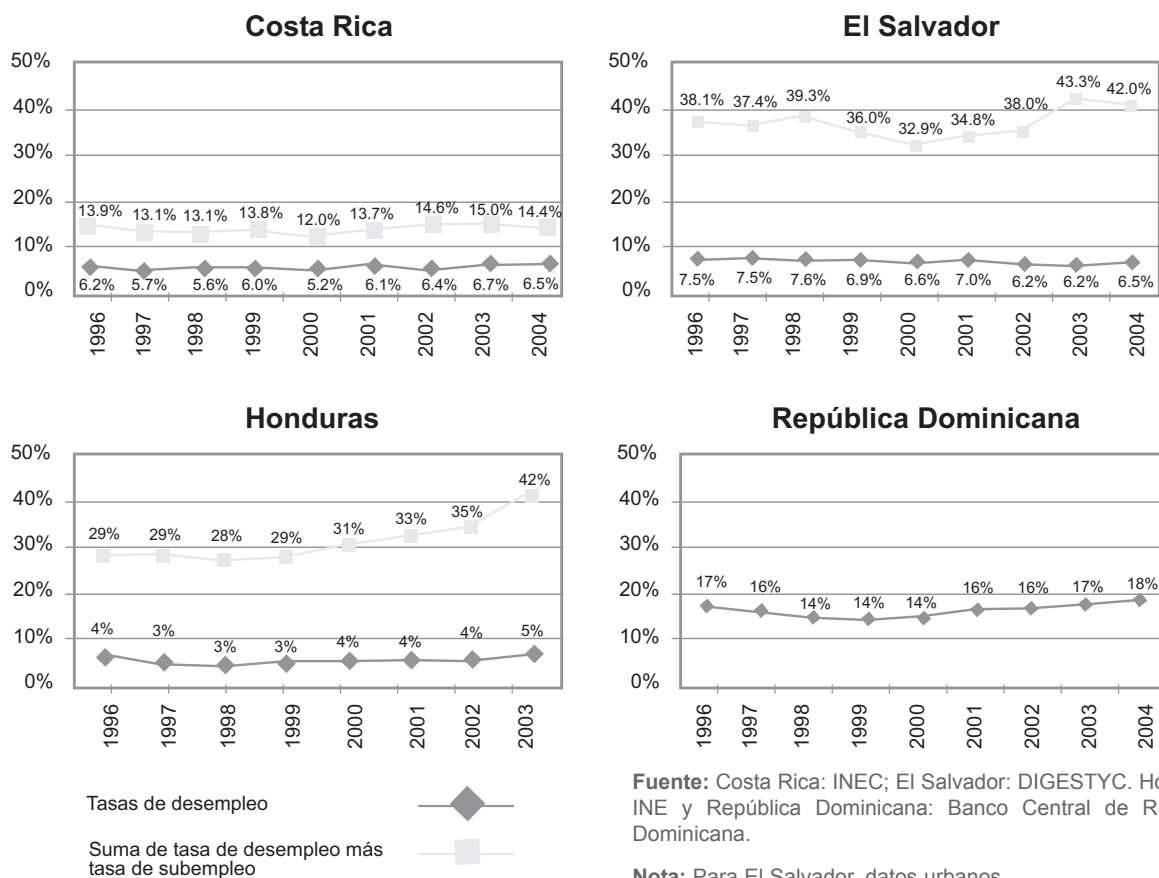
1.2.2 Evolución del desempleo

La tasa de desempleo en Centroamérica, durante los 90's fue inferior a la registrada en los 80's. Esta realidad contrasta con el resto de América Latina, que tuvo mejores resultados durante los 80's (BID, 2004).

El gráfico 3, muestra la tasa de desempleo de los países centroamericanos entre 1996 y 2004. Los resultados son bajos para toda la región, sin embargo, la tasa de desempleo tiene algunas debilidades para medir la eficiencia con la que el mercado laboral asigna el recurso trabajo en los países subdesarrollados: no capta el efecto del trabajador desalentado⁹, tampoco capta el emparejamiento entre el trabajador y el puesto de trabajo, ni la calidad del empleo.

8. Se ha definido como sectores transables a las actividades de agricultura, caza, silvicultura y pesca, minería e industria manufacturera. Dentro de las actividades no transables se incluyen la construcción, comercio, hoteles y restaurantes y otras actividades entre las que se encuentran: servicios básicos, servicios del gobierno, servicios financieros, entre otros. Esta división no es del todo realista ya que es posible que los países comercien entre sí servicios como los turísticos. Sin embargo, existen dos razones por las que este supuesto puede considerarse válido para Centroamérica, primero la mayor parte de los servicios están destinados a la economía interna y segundo, el peso de los servicios en los créditos de la cuenta corriente es pequeño
9. Incluye a aquellas personas que se han resignado a no buscar trabajo

Gráfico 3. Porcentaje de desempleo y de población con problemas de empleo 1996-2004¹⁰



Fuente: Costa Rica: INEC; El Salvador: DIGESTYC. Honduras: INE y República Dominicana: Banco Central de República Dominicana.

Nota: Para El Salvador, datos urbanos.

Una manera más adecuada para medir la eficiencia con la que el mercado laboral asigna el factor trabajo en los países subdesarrollados, consiste en tomar en cuenta además de la tasa de desempleo, la del subempleo¹¹ (visible e invisible). La suma de estos dos porcentajes, indica la proporción de personas con problemas de empleo dentro de la economía, el gráfico 3 muestra este porcentaje para Costa Rica, El Salvador y Honduras.

En el año 2004, en Costa Rica, el 6.5% de la PEA se encontraba desocupada, pero la tasa de subempleo fue de 7.9%, al sumar estos dos porcentajes se tiene un 14.4% de la población económicamente activa con problemas de empleo. La situación en Honduras y El Salvador es todavía más grave, en el año 2004, Honduras tenía una tasa de desempleo de 5.1%, incluso inferior a la que registraba Costa Rica, pero el 36.7% de los ocupados se clasifican como subempleados, lo que implica que el 42% de la PEA tiene problemas de empleo. En El Salvador, en el mismo año, la tasa de desempleo era de 6.5%, pero la PEA con problemas de

10. Las cifras de desempleo de República Dominicana no son comparables con las de los países de Centroamérica debido a la metodología que utiliza. En los países de Centroamérica se considera como desempleada una persona que no trabaja pero que ha realizado acciones para encontrar trabajo, en cambio en República Dominicana, se añade a aquellas personas que si les ofreciesen un trabajo lo aceptarían.

11. El subempleo abarca a aquellas personas que trabajan menos tiempo de lo que desearían (subempleo visible) y a las que trabajando al menos ocho horas diarias no logran alcanzar un salario mínimo.

empleo fue de 42%, debido a que el 35.5% de los ocupados se encontraban subempleados. Los tres países muestran una tendencia hacia el incremento de la población con problemas de empleo, que se debe al incremento de los subempleados puesto que la tasa de desempleo tiende a variar poco.

En el caso de Nicaragua, no se poseen datos para todo el período, pero en el año 2004 presentaba la tasa de desempleo más alta de la región (10.8%), el subempleo era de 20.1%, por lo que el porcentaje de la PEA con problemas de empleo es de 31%.

1.2.3 Productividad

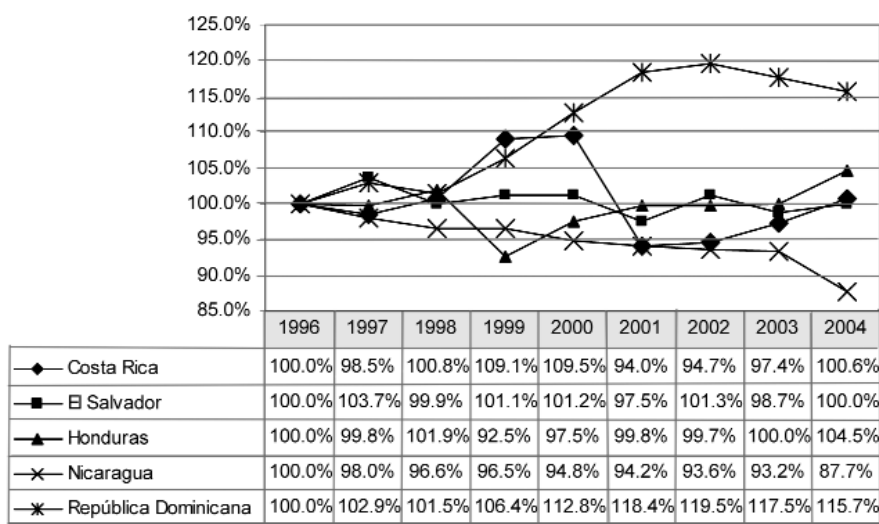
La productividad es un factor importante para lograr el crecimiento económico sostenido y está relacionada con elementos como la educación de la fuerza laboral, el esfuerzo que realizan en el trabajo, su disposición, etc. Pero, la productividad no depende únicamente del accionar de la fuerza de trabajo, también está relacionada con otros factores de producción como el capital físico, los servicios públicos y las comunicaciones o los bienes públicos como las instituciones y la infraestructura.

Queda claro que los trabajadores solo pueden aprovechar sus habilidades cuando el entorno de trabajo es adecuado (BID, 2004).

Los noventa fue un período de estancamiento en términos de productividad en América Latina (BID, 2004). Los países centroamericanos no han sido la excepción. Para comparar la variación de los niveles de productividad entre países se ha construido un índice que estima la productividad aparente del trabajo, resultado de dividir el PIB real entre el total de ocupados. El año base del índice es 1996. Los resultados se muestran en el gráfico 4.

Entre 1996 y 2000, Costa Rica experimenta incrementos de productividad por trabajador. Pero en 2001, la productividad cae como consecuencia de la contracción del crecimiento, explicado por el desempeño del sector manufacturero. En 2004, el índice inicia la recuperación, en ese año la productividad por trabajador fue 1% superior a la de 1996. En El Salvador, el índice de productividad por trabajador es bastante inestable. Se presentan incrementos en los años de 1997, 1999, 2000 y 2002, respecto a 1996. En el año 2004, la productividad por trabajador era igual a la de 1996.

Gráfico 4. Índice de productividad de Centroamérica y República Dominicana



Fuente: Costa Rica: Banco Central de Costa Rica Laborsta; El Salvador: Banco Central de Reserva de El Salvador DIGESTYC; Honduras: INE Banco Central de Honduras; Nicaragua: Banco Central de Nicaragua y República Dominicana: Banco Central de República Dominicana.

El índice, en Honduras, muestra mejores resultados en los años de 1998 y 2004, respecto a 1996. Estas cifras, están todavía influenciadas por los efectos del paso del Huracán Mitch, que impactó a este país en 1998. Nicaragua, muestra una tendencia hacia la reducción constante del índice. Hasta el punto que, en el año 2004, la productividad por trabajador era equivalente a 87.7% de la reportada en 1996. Entre 1996 y 2004, la productividad cayó un 1.6% en promedio anualmente. República Dominicana es el país que experimentó los mayores incrementos del índice, tal como se muestra en el gráfico 4. En el año 2004, la productividad por trabajador era 15.7% superior a la que se tenía en 1996.

El índice de productividad, también puede construirse para las actividades transables y no transables de la economía, con lo cual puede encontrarse diferencias entre las actividades expuestas a la competencia internacional y las que no lo están. La región ha incrementado los niveles de productividad en los sectores transables de la economía y por el contrario las actividades no transables muestran reducciones en sus niveles de productividad (Ver anexo 3).

La productividad del trabajo está relacionada con varios factores, como la educación y la dotación de capital. Respecto a la educación debe decirse Centroamérica, al igual que el resto de América Latina, se caracteriza por lentos avances en el tema educativo y además por una distribución desigual en los progresos de la educación (BID, 2004). Por el lado de la dotación de capital, la propensión media a invertir en 2004 fue de 20.7% en Costa Rica, 21.4% en El Salvador, 23.1% en Honduras y 26.2% en República Dominicana. Todos los países del itismo, a excepción de República Dominicana, presentaron un resultado bajo en comparación con otros países que tuvieron buen desempeño durante los noventa, por ejemplo en Chile, la propensión media a invertir en 2004 fue de 25.2% (Ver Anexo 4).

1.2.4 Salarios

Los salarios, guardan una estrecha relación con la tasa de crecimiento del valor promedio de los bienes y servicios que produce cada trabajador. Con el fin de comparar la evolución de los salarios mínimos reales en Centroamérica y República Dominicana se ha construido un índice del salario real urbano, tomando como año base 1996 (Gráfica 5).

El salario mínimo urbano de Costa Rica fue en 2004, un 1% superior al de 1996. Hasta el año 2000, la productividad por trabajador y los salarios mínimos reales evolucionaron de forma paralela. En 2001, la productividad cae y los salarios mínimos reales se han estancado. La productividad parece haber iniciado su recuperación y la tendencia es hacia la convergencia de los dos índices. En el año 2001, pese a la caída del producto, los salarios mínimos reales no se deterioraron.

En El Salvador, en el año 2004, los salarios mínimos reales urbanos eran un 6% inferiores a los de 1996. En el período no existen incrementos de la productividad por trabajador. El Salvador es el único país de la región en el cual los salarios mínimos reales se han deteriorado.

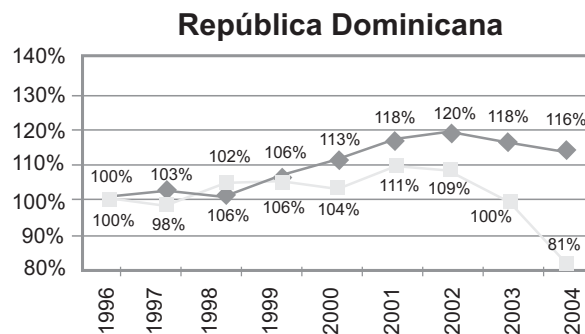
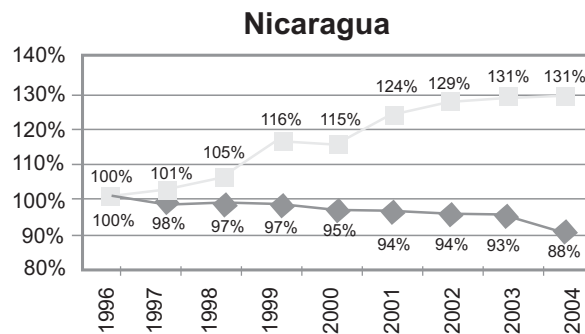
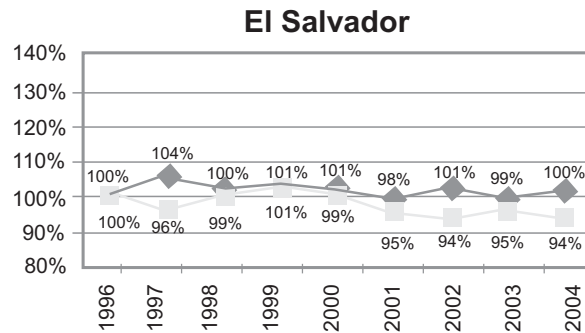
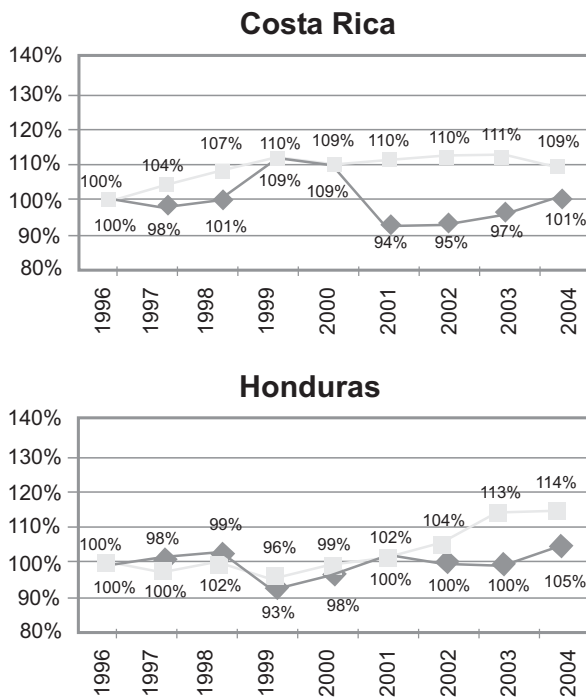
Entre 1996 y 2004, Honduras presenta un crecimiento de los salarios mínimos reales mayor al de la productividad por trabajador. En 2004, el índice de productividad fue de 105%, mientras el índice de salarios mínimos reales fue de 114%.

Para Nicaragua, no se tiene datos del salario mínimo real, pero sí del salario real promedio. El índice de salario real promedio se incrementó en el período, 131% en 2004. En contraste la productividad ha disminuido, teniendo como resultado final 88%. Como consecuencia, existe una tendencia hacia la divergencia del índice de productividad y de los salarios reales.

El análisis de República Dominicana conviene realizarlo en dos subperíodos, diferenciando los años entre 1996 y 2002 de la crisis de 2003. En 2002, los salarios mínimos reales eran un 9% superiores a los de 1996 y la productividad en un 20%. Sin embargo, en 2004, caen ambos índices, el índice de productividad pasa a 116% y el de salarios a 88%.

Es interesante comparar cómo reaccionaron los salarios reales en Costa Rica y en República Dominicana, ante contracciones del producto. En Costa Rica, cuando en el año 2001 disminuye la tasa de crecimiento del producto interno bruto, los salarios reales si bien se estancan, no se deterioran. En cambio, en República Dominicana, en 2003, con la caída del producto interno bruto, los salarios mínimos reales se deterioran. Este hecho muestra dos maneras distintas de distribuir el peso del ajuste, en el caso de República Dominicana cae sobre los trabajadores y trabajadoras.

Gráfico 5. Índices de productividad y de salario mínimo real en los países de Centroamérica y República Dominicana. 1996-2004



Índice de productividad
Índice de salarios

Fuente: elaboración propia con datos de OIT.

Otro punto relevante, es examinar la dispersión de los salarios entre trabajadores calificados y no calificados. Como ya se ha mencionado en el apartado introductorio, los reformadores esperaban que la apertura comercial, contribuyera a la equidad en América Latina, mediante la reducción de la dispersión salarial. La apertura conduciría a la especialización en la producción de aquellos bienes que fueran intensivos en el factor en el cual estos países eran abundantes, es decir mano de obra no calificada, lo que incrementaría su demanda y por tanto su precio, reduciendo la brecha salarial

entre trabajadores calificados y no calificados. La dispersión de los salarios se ha medido a través del ratio

salarial de trabajadores no calificados y trabajadores calificados. En la tabla 8, se aprecian los resultados.

Tabla 8. Ratio trabajo no calificado/ trabajo calificado. El Salvador 1996-2004

| | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| No calificado/directivos | 13.6% | 14.1% | 14.0% | 14.9% | 11.0% | 11.5% | 10.8% | 11.4% | 10.6% |
| No calificado/técnicos profesionales | 32.8% | 31.8% | 35.7% | 33.0% | 35.3% | 32.8% | 34.8% | 33.9% | 36.4% |
| No calificado/empleados de oficina | 40.0% | 41.9% | 45.1% | 42.9% | 43.8% | 44.8% | 46.3% | 43.3% | 46.9% |

Fuente: elaboración propia con datos de DIGESTYC.

No existe una evidencia clara para el caso de El Salvador, puesto que el salario de los trabajadores no calificados, respecto a los directivos disminuye en el período, pero aumenta en relación a los técnicos profesionales y los empleados de oficina. Dado que El Salvador es un país con una migración importante de trabajadores hacia Estados Unidos¹², sería interesante comprobar si esta reducción en la dispersión de los salarios es efecto de la apertura comercial o de la migración¹³.

1.2.5 Cobertura de la seguridad social

La cobertura de la seguridad social para los trabajadores centroamericanos es baja, debido a que el peso de los trabajadores asalariados es reducido y dentro de este grupo "la protección y defensa de los derechos laborales cuentan con un limitado desarrollo" (OIT, 2005). La tabla 9, muestra la cobertura de la seguridad social, para los ocupados, los asalariados y los no asalariados, para el año 2003.

12. Según el PNUD entre 1997 y 2004 emigraron 218 mil personas por año

13. Si la migración es de trabajadores no calificados, entonces se reduce la oferta de los mismos, incrementándose sus salarios, si la migración es de trabajadores calificados, se incrementa los salarios de estos últimos.

Tabla 9. Cobertura de la seguridad social entre los trabajadores de Centroamérica, para el año 2004

| | Ocupados | Asalariados | No asalariados |
|-------------|----------|-------------|----------------|
| Costa Rica | 1.6% | 36.6% | 72.5% |
| El Salvador | 29.5% | 4.4% | 47.3% |
| Guatemala | 17.8% | 1.0% | 37.8% |
| Nicaragua | 20.4% | 2.2% | 40.5% |

Fuente: elaboración propia con datos de OIT

1.2.6 Grupos en situación especial

Aunque existen grandes tendencias en el comportamiento del mercado laboral de los países de la región, debe reconocerse que el mismo no es homogéneo y que existen grupos que enfrentan dificultades para insertarse en el mercado laboral o que ya insertos en el mismo, lo hacen en condiciones inferiores al promedio.

Las dificultades de estos grupos, pueden provenir de prejuicios culturales; desigualdades anteriores a la incorporación en el mercado laboral, por ejemplo en educación o salud; condición de vulnerabilidad, entre otros. En este apartado se resume la condición laboral de mujeres, jóvenes, niños y niñas.

Condición laboral de las mujeres

La OIT, define la discriminación en el empleo como "Cualquier distinción, exclusión o preferencia hecha sobre las bases de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, y que tenga el efecto de nulificar o disminuir la igualdad de oportunidades o trato en el empleo u ocupación" (OIT, 1958).

Dos indicadores importantes de la existencia de discriminación por género en el mercado laboral, son las tasas de participación de hombres y mujeres. El otro es la existencia de brechas salariales entre hombres y mujeres. En un contexto de equidad se esperaría que tuvieran las mismas tasas de participación y los mismos salarios promedios.

En todos los países de Centroamérica se observan tasas de participación de las mujeres inferiores a las de los hombres (Anexo 5). Solo se cuenta con datos de diferencias salariales para El Salvador, en este país en el año 2004, el salario promedio nacional de los hombres era de \$255.12 y el de las mujeres de \$206.75, lo que implica que los hombres recibieron en promedio un 19% más en concepto de remuneración que las mujeres.

Jóvenes

Los jóvenes presentan mayores tasas de desempleo que el resto de la población económicamente activa. Esto se debe a varios factores, entre ellos, la falta de experiencia; problemas de información imperfecta; falta de formación adecuada para responder a los requerimientos del mercado.

Los países de Centroamérica y República Dominicana no escapan de esta realidad. En Costa Rica, en el año 2004, la PEA de 15 a 24 años tenía una tasa de desempleo de 14.3%, las cuales duplican o triplican las del resto de grupos de edades. En El Salvador, la tasa de desempleo de la PEA entre los 15 y 24 años era de 11.5%, en el resto de franjas de edad la tasa de desempleo oscilaba entre el

4.2% y el 6.8%. En Honduras, las mayores tasas de desempleo se encontraban entre el grupo etario de los 15 y 24 años, con un porcentaje de 10.1%, en el resto de edades, esta tasa varía entre el 3% y el 8%. En República Dominicana, la mayor tasa de desempleo se encuentra entre los 15 y 24 años, con un promedio de hasta 37%, mientras en el resto de la PEA, oscila entre los 4.5% y el 20.5% (Ver Anexo 6).

Trabajo infantil

El trabajo infantil se define como *cualquier forma de actividad económica realizada por los niños infantes, cuyas edades fluctúan entre 5 y 17 años*. La OIT, no promulga la eliminación de todo trabajo infantil, sino sólo de las formas más perjudiciales del mismo (Convenio No. 182). La edad considerada como mínima para trabajar son los 14 años (Convenio No. 138).

En el año 2001, en El Salvador se encontraban 109,960 niños entre 5 y 14 años económicamente activos, esta cifra equivale al 7.1% de la población total de niños y niñas en esas edades. Entre los 15 y los 17 años, el número de niños trabajadores era de 112,519, equivalente a 27.6% de los niños en ese tramo de edad (IPEC, 2003). En Costa Rica en el año 2002, se estima que existen 49,229 niños y niñas entre 5 y 14 años que trabajan, lo que equivale al 6.0% de la población en ese rango de edad. Entre los menores de 15 a 17 años, 64,294 se clasifican como económicamente activos y representan al 28.1% de la población en ese rango de edad (IPEC, 2003). En el año 2003, Honduras presenta una cifra de trabajo de niños y niñas entre 5 y 13 años de 123, 195 y de 233,046 entre 14 y 17 años (IPEC, 2003). En Nicaragua, en 2003, los niños y niñas que trabajan entre los 5 y los 14 años son 173,301, y los que pueden clasificarse como económicamente activos entre 15 y 17 son 140,711 (IPEC,2003). En República Dominicana existen 244,160 niños y niñas entre 5 y 14 años trabajan, y entre las edades de los 15 a los 17 años, la cifra es de 191,840 (IPEC, 2004).

II

El capítulo laboral en el Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Centroamérica República Dominicana

El capítulo laboral



II. El Capítulo Laboral en el Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Centroamérica República Dominicana

Las negociaciones internacionales son un mecanismo de apertura comercial entre países, puesto que permite la movilización simultánea de grupos de exportadores, importadores y productores nacionales que buscan influir en dichas negociaciones con el fin de proteger sus rentas. Las políticas comerciales "típicamente favorecen el interés de grupos pequeños y concentrados por encima del público en general"¹⁴ (Krugman, 1999).

Como se ha señalado en el primer apartado de este documento, la teoría económica reconoce la relación que existe entre apertura comercial y mercado de trabajo, razón por la cual se han desarrollado varias teorías sobre el tema el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos-Centroamérica y República Dominicana incorpora en el capítulo 16 aspectos laborales. Este capítulo está compuesto por ocho artículos y un anexo que trata los siguientes aspectos: compromisos de las partes, aplicación de la legislación laboral, garantías procesales e información pública, estructura institucional, cooperación laboral, consultas laborales, árbitros laborales, definiciones y un anexo que trata los mecanismos de cooperación.

En el Tratado las partes se comprometen a cumplir los compromisos asumidos en la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento (1998)*. Mientras se garantice el

respeto de los derechos establecidos en esta Declaración, cada parte puede establecer y modificar sus propias normas (Artículo 16.1). Los países se comprometen a no omitir la aplicación de su legislación laboral de forma que afecte el comercio entre los firmantes. Sin embargo, los recursos asignados a la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales queda a discrecionalidad de los gobiernos y el criterio para afirmar que un país está cumpliendo lo anterior es bastante laxo, puede aseverarse que un país cumple siempre y cuando el "curso de acción o inacción refleje un ejercicio razonable de ... discrecionalidad o derive de una acción adoptada de buena fe respecto de la asignación de recursos".

Por otro lado, ninguna de las partes puede realizar acciones destinadas a hacer cumplir la legislación laboral en el territorio de otra parte (Artículo 16.2). El Tratado sólo protege los derechos de los trabajadores establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, es decir existe una protección limitada, puesto que los códigos de trabajo de los países de Centroamérica abarcan otros derechos como salario mínimo, pago de horas extras, jornadas de trabajo, prestaciones de seguridad social, prestaciones por despido, entre otras. Por lo tanto "el gobierno podrá modificar las leyes, siempre y cuando las modificaciones no impliquen un deterioro de los derechos laborales internacionalmente reconocidos..." (Iniciativa CID, 2004).

Cada parte se compromete en el Tratado a que "las personas con un interés jurídicamente reconocido conforme a su legislación, tengan en un determinado asunto adecuado acceso a los tribunales para el

14. Este hecho recibe el nombre de acción colectiva, es decir los grupos que están bien organizados, en general, grupos pequeños, pueden conseguir las políticas que sirven a sus intereses a costa de la mayoría (Krugman, 1999). Originalmente esta teoría fue presentada por Mancur Olson.

cumplimiento de la legislación laboral". Así, cada parte garantizará que los procedimientos ante los respectivos tribunales sean "justos, equitativos y transparentes", para lo cual cada parte se asegurará de que los procedimientos cumplan con el debido proceso legal; que la audiencia en dichos procedimientos esté abierta al público; que las partes que participan en los procedimientos puedan apoyar o defender sus posiciones respectivas; y que dichos procedimientos no conlleven costos o plazos irracionales, o demoras injustificadas. Las resoluciones finales deben ser otorgadas a cada una de las partes y debe existir la posibilidad de solicitar la revisión de los procedimientos y la modificación de las resoluciones finales. Los tribunales que realizan tales procedimientos deben ser imparciales e independientes. Sin embargo, pese a esta muestra de interés para el respeto de los derechos laborales, los elementos coercitivos para garantizar el efectivo cumplimiento de la legislación laboral quedan a criterio de las partes (Artículo 16.3).

La administración del capítulo 16 de CAFTA, exige la existencia de una estructura institucional, razón por la cual se propone la creación del *"Consejo de Asuntos Laborales, compuesto por representantes de las Partes a nivel ministerial o su equivalente"*. El Consejo supervisará la implementación y avance del capítulo 16 y se plantea la posibilidad de que cada reunión del Consejo incluya una sesión en la cual sus miembros puedan reunirse con el público, para discutir asuntos relacionados con la implementación del apartado referido a temas laborales, *"a menos que las partes acuerden otra cosa"*, es decir no se garantiza la participación de la sociedad. Esta ausencia de mecanismos de participación se reitera, cuando se afirma que a discreción *"cada parte podrá crear un comité nacional de trabajo consultivo o asesor, o consultar uno ya existente, integrado por miembros de su sociedad, incluyendo representantes de sus organizaciones de trabajadores y de empresarios, que presenten sus puntos de vista sobre cualquier asunto relacionado*

con este Capítulo". Este Consejo tiene la facultad de tomar decisiones pero deja a su discreción hacerlas del conocimiento público: *"todas las decisiones del Consejo se harán públicas, a menos que se disponga lo contrario en este Acuerdo o a menos que el Consejo decida otra cosa"* (Artículo 16.4). La institucionalidad laboral del CAFTA excluye la participación de miembros de los sindicatos y de otras organizaciones de la sociedad civil en la implementación y avance del capítulo 16, puesto que la existencia de una sesión en la cual los miembros del Consejo puedan reunirse con el público queda sujeta a la decisión del Consejo y además, pueden tomarse decisiones que no sean dadas a conocer al público.

El capítulo también abarca la existencia de un Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades, el cual será coordinado por el Consejo de Asuntos Laborales, quien deberá establecer prioridades para las actividades de cooperación y desarrollo de capacidades en materia laboral (Anexo). Si bien la existencia de un mecanismo de cooperación en materia laboral puede dar aportes importantes a la institucionalidad de los países, existe un déficit de participación, pues los temas y mecanismos de cooperación, pueden ser definidos exclusivamente por el Consejo, sin que los Ministerios de cada país tengan que consultar a sus respectivas organizaciones laborales, empresariales o educativas.

El Capítulo establece las Consultas Laborales Cooperativas, mediante las cuales una parte, entregando una solicitud escrita al punto de contacto de la otra parte podrá realizar consultas sobre cualquier punto relacionado con el Capítulo 16. Ambas partes, *"realizarán todos los esfuerzos para alcanzar una solución mutuamente satisfactoria del asunto, y podrán requerir asesoría o asistencia de cualquier persona u organismo que estimen apropiado..."*. Si las partes no logran un acuerdo en este paso, se convocará al Consejo para

considerar el asunto, el Consejo buscará resolver el asunto, incluyendo cuando corresponda a consultas con expertos externos y a procedimientos tales como buenos oficios, conciliación o mediación (Artículo 16.6).

En el caso de que el asunto en disputa se refiera al cumplimiento de los compromisos internacionales y las Partes no han logrado una solución, después de 60 días de entregada la solicitud de consulta, puede solicitarse la realización de consultas, según el Artículo 20.4 o una reunión de la Comisión, de acuerdo al Artículo 20.5 o recurrir a otras disposiciones del capítulo 20 (solución de controversias) (Artículo 16.6).

2.1 Posibles impactos del Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Centroamérica y República Dominicana

Como ya se ha mencionado los efectos de la apertura comercial sobre el mercado de trabajo pueden clasificarse en dos tipos, primero, los efectos económicos debido a la exposición a la competencia internacional y a la reasignación de recursos y segundo, los efectos sobre el marco legal o sobre el respeto del mismo en los países, que deriva de los cambios ocurridos en la economía.

Sectores ganadores y perdedores ¹⁵

Para examinar el primer punto, es de gran utilidad identificar las actividades que resultaron favorecidas con la firma del Tratado y aquellos productos que son sensibles. Los trabajadores que laboran en la producción de estos últimos pueden verse amenazados, aún con la posibilidad del surgimiento de nuevos empleos. Como se ha demostrado¹⁶, el proceso de ajuste de los trabajadores que pasan de un sector a otro, dista de ser suave.

En el proceso de negociaciones comerciales existen al interior de los países transacciones de intereses entre

grupos productores, exportadores, importadores, entre otros. La capacidad de estos grupos para resolver el problema de acción colectiva, influye de manera importante en cómo se plasman sus intereses en el acuerdo comercial, de tal forma que pueden señalarse actividades ganadoras y perdedoras¹⁷.

Aunque los sectores ganadores y perdedores son diferentes entre países pueden identificarse algunos sectores para los cuales la firma del TLC representa una oportunidad:

- Se beneficiaron aquellos productos que ya entraban libres de aranceles en Estados Unidos gracias a la ICC, entre estos se encuentran exportaciones agrícolas no tradicionales¹⁸. Además, los beneficios se ampliaron a otros productos como atún enlatado, calzado, joyería y azulejos.
- En materia textil los países centroamericanos lograron que sus productos ingresen a Estados Unidos sin aranceles, respetando las reglas de origen. Se ha incorporado una regla de escaso abasto que permite importar insumos que se encuentren dentro de la lista de países integrantes del TLCAN.

15. Este apartado sigue a López, Nehemias (2004).

16. Márquez y Pagés, 1997.

17. Pero, debe reconocerse que las actividades ganadoras y perdedoras, esconden dentro de si unidades productivas diferenciadas, de tal forma que pueden existir empresas ganadoras en un sector catalogado como perdedor y viscerversa.

18. Por ejemplo: melones, sandías, piñas, plantas ornamentales, flores cortadas, vegetales, tubérculos, concentrado de naranja, las pulpas de frutas tropicales, pescado fresco y congelado, camarones, bolsas plásticas, chocolates, muebles de madera, artículos de cerámica, envases de vidrio, conductores eléctricos, entre otros. Estos productos se beneficiarían además, por la eliminación de barreras no arancelarias, como las fitosanitarias. hortalizas, frutas frescas y congeladas, semillas especies y granos, melones.

- Importadores de arroz: este sector aprovechará las importaciones libres de arancel, tanto en cuota como a raíz del proceso de desgravación.
- Azúcar: los países de Centroamérica, vieron incrementar su cuota hacia los Estados Unidos.
- Productos étnicos: consolidaron el acceso preferencial del que ya gozaban con la ICC, entre estos productos se encuentran: harina de maíz, loroco congelado, pan dulce, quesos, refrescos.
- En el caso de Costa Rica, uno de los productos beneficiados es el software. Costa Rica ha venido desarrollando este sector en los últimos años, con resultados positivos para el país. Alrededor del 40% de la producción de software se destina a la exportación y de esta proporción el 35% se dirige a Estados Unidos. Parte de la producción de tecnología tiene su origen en maquilas. De hecho, Costa Rica ha logrado su posicionamiento en la industria de alta tecnología básicamente mediante la atracción de inversión extranjera directa.
- El sector avícola, se aseguró la protección de su producción e insumos a bajos costos, consolidando la cuota de maíz amarillo. La transición al libre comercio se hará en un período de 18 años y 10 de gracia, con la excepción de Costa Rica, en el que el plazo es de 17 años.

En cambio, existen otros productos, llamados sensibles, para los cuales la firma del Acuerdo Comercial, representa una amenaza:

- Los granos básicos.
- Producción porcina: Se acordó un período de desgravación no lineal de 15 años, que incluye un período de gracia de 6 años (sin desgravación). Se acordó libre comercio para una cuota de 1,650 TM, con un

crecimiento del 10% anual, en tanto se llegue al libre comercio. La apertura de la cuota de importación al doble de las importaciones actuales con un crecimiento del 10% anual, un mercado con demanda interna deprimida y con posibilidades nulas de acceso al mercado estadounidense, perfilan a este sector como un potencial perdedor de las negociaciones comerciales.

Los principales afectados serán aquellos que compiten en el mercado de materias primas (en la cadena de embutidos) y el producto final (carne de cerdo).

- Sector primario productor de arroz: se acordó un período de desgravación no lineal de 18 años con un período de gracia de 10. Se acordó libre comercio para dos cuotas crecientes en el tanto se llegue al libre comercio, una de ellas es para el arroz granza y la segunda para arroz procesado (oro). Y una cuota fija para arroz precocido. Es previsible el desaparecimiento de la producción nacional, incluso antes de que finalice el período de transición, debido a que el producto entrará con precios inferiores al costo de producción "dumping".
- Producción primaria de sorgo: Se contará con un período de desgravación lineal de 15 años. Se podrá aplicar la Salvaguardia Agrícola Especial. Este producto se verá afectado por la cuota de importaciones de maíz amarillo.
- La industria que produce para el mercado local, entre los que se encuentran los jugos, galletas, pastas, papas tostadas, cereales.

La distribución de las ganancias del comercio entre distintos sectores económicos, trae consigo consecuencias sobre el mercado laboral, que pueden anticiparse:

- El impacto negativo del CAFTA sobre la agricultura de granos básicos, tendrá efectos sobre la población

trabajadora rural con menores niveles de calificación, que difícilmente pueden movilizarse a otras actividades. Este hecho incrementará la migración rural urbana y hacia el exterior y como consecuencia aumentarán los niveles de informalidad en la economía.

- Algunas importaciones utilizadas como insumos en los países de Centroamérica, tales como el sorgo y la carne de cerdo entrarán libres de aranceles. Este hecho, traerá consigo la desarticulación de cadenas productivas, perdiéndose empleo en esos sectores.
- Los acuerdos comerciales son un mecanismo utilizado por los países para incrementar los niveles de apertura, por lo tanto, se espera que algunas de las características observadas durante la década pasada en los mercados de trabajo continúe.

Entre estas características se encuentra: mayor dinamismo en la creación de empleo en el sector terciario, con una dosis importante de terciarización espuria. Además podría observarse un incremento en la dispersión salarial entre trabajo calificado no calificado, como reflejo de un incremento de la heterogeneidad estructural de la economía.

Institucionalidad

Entre los temores que suscita la entrada en vigencia del CAFTA en la región en los sectores laborales se destaca el deterioro de la regulación laboral.

Existe el peligro de que los países de Centroamérica acentúen la competencia por la atracción de Inversión Extranjera, a base de menores costos salariales. Esto presionaría por una "estandarización hacia abajo" (CEPAL, 2005) es decir reduciendo al mínimo las prestaciones de los trabajadores. De hecho medidas *de jure o de facto* destinadas a hacer más laxas las regulaciones laborales ya se han observado en los países de la región.

En Costa Rica, el proceso de subcontratación en las maquilas, particularmente en el trabajo a domicilio, se da sin las garantías establecidas en el Código de Trabajo¹⁹.

El Código de Trabajo de Costa Rica regula la subcontratación de trabajadores, estableciendo el derecho al seguro contra riesgos profesionales. Además, Las empresas que operan en las zonas francas, se han constituido en una especie de zona extraterritorial en relación a las jornadas laborales.

La flexibilidad de facto se presenta también en los sectores más desprovistos de garantía, como en el caso de la rama de la construcción, en la cual se desempeña un número importante de inmigrantes nicaragüenses. Esta situación ha determinado que el excedente de mano de obra en esta industria haya repercutido desfavorablemente sobre las condiciones de trabajo y en materia laboral (CEPAL, 2003).

En Honduras, el trabajo en las maquiladoras está sujeto a una legislación especial, ya que se les califica como empleados públicos, con el fin de evitar interrupciones en la producción ya que el código laboral establece que los trabajadores públicos no tienen derecho a huelga (CEPAL, 2003).

En República Dominicana en el año de 1992 se estableció un nuevo Código de Trabajo, el cual permite flexibilidad de jornada en las zonas francas donde los trabajadores pueden trabajar durante cuatro días y descansar otros cuatro.

Respecto a los salarios mínimos, el Código prevé una categoría especial para los trabajadores de zonas francas en las áreas económicamente deprimidas, en las que

19. En Costa Rica, aunque el Código de Trabajo regula la subcontratación de trabajadores, que deben tener derecho al seguro contra riesgos en el trabajo.

estos reciben menor remuneración, aunque se prohíbe el traslado de las empresas a esas zonas para beneficiarse de esa ventaja (CEPAL, 2003).

Otro temor se relaciona con la ausencia de mecanismos de compensación laboral a los trabajadores desplazados desde los sectores que se ven afectados por la apertura. Como ya se ha mencionado, con la apertura comercial algunos sectores resultarán afectados, con la consecuente reducción de empleo.

III

Asegurando algunos derechos básicos de los trabajadores de Centroamérica

Asegurando algunos derechos



III. Asegurando algunos derechos básicos de los trabajadores de Centroamérica

En este apartado se compara las legislaciones de los países de Centroamérica y República Dominicana, con el fin de detectar asimetrías e identificar cuáles son los estándares más altos de la región y hacia los que todos los países deberían orientarse. Estos estándares pueden ser considerados bajos, pero son un punto de partida para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

Los temas que se consideran en este documento son los siguientes: salarios mínimos, trabajadores agrícolas, movilidad laboral, seguridad social, el trabajo de las mujeres y el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. La selección de estos temas se ha realizado tomando en cuenta que pueden ser los derechos que se encuentren en mayor vulnerabilidad con la firma del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica y Estados Unidos.

3.1 Comparación de las legislaciones de Centroamérica y República Dominicana

3.1.1 Salario mínimo

Para la legislación de los países de Centroamérica y República Dominicana, el salario o sueldo es la retribución que el patrono está obligado a pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos²⁰.

20. En ninguno de los casos se menciona a las personas que están en la esfera del trabajo reproductivo o a quienes no tienen un contrato de trabajo o un patrono definido, aunque en algunos países, como en Costa Rica y El Salvador, se reconoce la necesidad de un salario mínimo para personas trabajadoras de oficios domésticos.

Todas las legislaciones reconocen el derecho a un salario que garantice condiciones económicas satisfactorias que permitan a la persona trabajadora y a su familia una existencia digna y satisfacer sus necesidades normales en el orden moral, material y cultural. Se incluyen en el salario otros elementos, además de lo pactado como retribución periódica en el contrato de trabajo, pago del séptimo día, de seguridad social, aguinaldos, horas extras, etc.

Costa Rica reconoce el derecho de las personas trabajadoras al pago del séptimo día y asuetos. Los asuetos y las vacaciones se pagan de acuerdo al salario ordinario del trabajador. El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de pagar el doble a sus trabajadores (Art. 148 y 152).

Para calcular el salario que el trabajador/a debe recibir durante las vacaciones, se tomará en cuenta el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas durante las últimas cincuenta semanas si trabajare en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole (Art. 157). Asimismo, se reconoce el derecho al aguinaldo, el cual es equivalente a un mes de salario por cada año trabajado (Art. 1 Ley de Aguinaldo para la Empresa Privada y Reglamento Número 4212).

En El Salvador, el salario incluye: aguinaldo, séptimo día, vacaciones anuales y asuetos. El séptimo día y los asuetos son pagados con el equivalente al salario básico²¹ (Art. 174 y 191). Si el trabajador labora en su día de descanso se le debe pagar el salario básico correspondiente a ese día, más una remuneración del cincuenta por ciento como mínimo, por las horas que trabaje y a un día de descanso compensatorio remunerado (Art. 175).

En el caso de que en común acuerdo con su patrono se trabaje en día de asueto, se devengará un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del cien por ciento de este (Art. 192).

Las vacaciones, se pagan de acuerdo al salario ordinario de una quincena más un 30% del mismo (Art. 177). El aguinaldo legal se paga de acuerdo a una tabla según la cual a trabajadores que tienen entre uno y tres años de laborar en ese centro, se le cancela el equivalente a 10 días de salario, quienes tuvieren entre 3 y 9 años, 15 días

21. A. Salario básico por día:

- 1) El producto que resulte de multiplicar el salario convenido por hora, por el número de horas acordadas para la duración de la jornada ordinaria de trabajo;
- 2) La cantidad que resulte de dividir la suma estipulada por semana, quincena, mes u otra unidad de tiempo, entre el número total de días contenidos en el período de que se trate;
- 3) En los casos de estipulación del salario por sistema mixto, se dividirá la cantidad total devengada en tiempo ordinario en los seis días anteriores a la fecha en que se haga la entrega o recuento respectivo, entre el número total de horas ordinarias trabajadas, y el promedio obtenido se multiplicará por el número de horas de que consta la jornada diaria;
- 4) En los casos de estipulación del salario por unidad de obra o por tarea, la cantidad que resulte de dividirse el total devengado en los seis días anteriores a la fecha en que se haga la entrega o recuento respectivo, entre el número de días trabajados en ese lapso;
- 5) Si el salario hubiere sido pactado a destajo, por ajuste o precio alzado, el salario básico por día será el que resulte de dividir la cantidad devengada por el trabajador, entre el número de días que empleó en ejecutar la obra;
- 6) En los casos de trabajadores a domicilio, el salario básico por día se calculará dividiendo la cantidad pagada en la última entrega, entre los días que se consideran como trabajados, según lo dispuesto en el Art. 72 inciso último; y
- 7) Si el salario hubiere sido estipulado por comisión, o por cualquiera otra forma distinta de las anteriores, el básico por día será el que resulte de dividir el total de los salarios ordinarios devengados por el traba-

de salario y para quienes tuvieren 10 o más años, el equivalente a 18 días (Art. 196-198).

En Guatemala el salario mínimo, incluye: una bonificación incentivo, una bonificación anual, aguinaldo y otras prestaciones como séptimo día, vacaciones y asuetos. La bonificación incentivo está plasmada en la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado y es una prestación laboral que todo patrono de dicho sector debe proporcionar mensualmente y equivale a Q250 (Art. 7).

jador en los seis meses anteriores a la fecha de la última liquidación que preceda al cálculo, entre el número de días laborables comprendidos en dichos seis meses.

En los casos de los números 3 y 4 de este apartado, y tratándose de trabajos que por su propia naturaleza, aunque permanentes, se presten en forma discontinua, como el de carga y descarga de barcos, si del cálculo efectuado resultare un salario mayor de treinta colones, sólo se reconocerá como salario básico dicha suma.

B. Salario básico por hora:

- 1) El salario convenido por día, dividido entre el número de horas de que conste la jornada ordinaria de trabajo;
- 2) El cociente que resulte de la aplicación del número dos del apartado A) de este artículo, dividido entre el número de horas de que conste la jornada ordinaria de trabajo;
- 3) Cuando el salario haya sido estipulado por sistema mixto, el salario básico por hora será la cantidad que resulte de dividir lo que el trabajador haya devengado en su jornada ordinaria, entre el número de horas de que ésta consta; y
- 4) En el caso del número 6 del Apartado A), el salario básico por hora se calculará dividiendo la cantidad que resulte de la aplicación de dicho numeral entre ocho.

El salario básico que conforme a las reglas anteriores, sirva para pagar la remuneración de horas excedentes a la jornada ordinaria diaria, será también el que se tomará en cuenta para remunerar las horas extras que se trabajen excediendo a la semana laboral.

La Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público otorga una bonificación anual, y consiste en el pago de un salario mensual ordinario que el patrono debe efectuar dentro de los primeros quince días del mes de julio de cada año (Art. 1).

El aguinaldo para los trabajadores públicos se regula mediante la Ley de Aguinaldo para trabajadores del Estado, es igual a un mes de salario ordinario y se paga de la siguiente manera: cincuenta por ciento (50%) en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento (50%) restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente (Art. 1). En el caso de los trabajadores privados, esta prestación se regula mediante la ley reguladora de prestaciones de aguinaldo para trabajadores del sector privado, equivalente a un mes de salario ordinario adicional, la forma de pago es similar a la de los trabajadores públicos (Art. 1 y 2).

Además, en el Código de Trabajo, se plasman otras prestaciones tales como vacaciones anuales, asuetos y séptimo día. En el caso de día de descanso o asueto el cómputo se hace sobre la base de los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador en la semana inmediata anterior al asueto o día de descanso (Art. 129). Para las vacaciones, el cómputo se hace sobre la base de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias que ha recibido el trabajador durante el último año, se exceptúan de esta disposición los trabajadores agrícolas, como se detallará más adelante (Art. 134).

En Honduras, el Código de Trabajo establece que debe otorgarse un día de descanso a la semana, preferentemente el domingo. No obstante, se señala que puede estipularse a favor de los trabajadores un período íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en otro día, a cambio del descanso dominical, de acuerdo a algunas causales específicas²² (Art. 338). La Ley del Séptimo Día

y del Décimo Tercer Mes de Aguinaldo, señala que el día de descanso se paga como una jornada ordinaria de trabajo (Art. 4).

El Código de Trabajo establece que los días feriados o de fiesta nacional, cuando no se trabajen deben remunerarse con el promedio diario de los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al día feriado o de fiesta nacional de que se trate (Art. 339). Si se trabaja en día de descanso o feriado se paga el duplo del salario correspondiente a jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del derecho del trabajador a cualquier otro día de descanso en la semana (Art. 340).

Las vacaciones se remuneran tomando como base el promedio de las remuneraciones ordinarias devengadas durante los últimos seis meses, o fracción de tiempo menor cuando el contrato no haya durado ese lapso, aumentado con el equivalente de su remuneración en especie, si la hubiere (Art. 352).

Además, la Ley del Séptimo día y del Décimo Tercer Mes de Aguinaldo establece un 13vo. salario, este se pagará calculado con base al promedio de los salarios ordinarios

22. 1) Por la evidente y urgente necesidad de realizar los trabajos cuya interrupción no sea posible.

2) Porque el carácter técnico o práctico de ellos requiera su continuidad.

3) Porque la interrupción de tales trabajos durante los domingos pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad públicas.

4) Por tratarse de labores agrícolas o ganaderas. y, en las labores del servicio doméstico y de choferes particulares.

Esta disposición es aplicable también cuando se pretenda habilitar como laborable un (1) día feriado o de fiesta nacional.

En todo caso deberá quedar asegurado para el trabajador el descanso semanal.

percibidos durante el tiempo trabajado en el que se trate (Art. 9 y 12). El salario número 14 se otorga en el mes de Julio en concepto de compensación social, conforme al Reglamento del Décimo Cuarto mes de Salario (Art. 1).

En Nicaragua, se reconoce al pago del séptimo día, asuetos y vacaciones. Todos ellos se pagan de acuerdo al salario promedio del trabajador o trabajadora para los días que se cuenten (Art. 64, 66, 78). Si se trabaja en día de descanso o feriado, deberá remunerarse como día extraordinario de trabajo (Art. 65). Además, toda persona trabajadora tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario ordinario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año. Dicho salario debe pagarse en el mes de diciembre en concepto de aguinaldo (Art. 93).

Finalmente, el Código de Trabajo de República Dominicana, establece que el salario también incluye el pago del séptimo día, asuetos y vacaciones. Todos ellos se pagan de acuerdo al salario promedio para los días que se cuenten (Art. 163, 165 y 177). Si el trabajador labora en día de descanso puede elegir entre recibir su salario ordinario aumentado en un 100% o disfrutar en la semana siguiente de un descanso compensatorio igual al tiempo de descanso semanal (Art. 164). Además, se reconoce un salario de navidad, equivalente la duodécima parte del salario ordinario devengado por el trabajador en el año calendario (Art. 219) y la prestación adicional de la participación en los beneficios de la empresa o bonificación, que es el pago que el empleador debe hacer al trabajador o trabajadora al cierre de su ejercicio económico, cuando ha obtenido beneficio de sus operaciones comerciales, según ley, el 10% de los beneficios de la empresa deben usarse para este fin (Art. 223). Este derecho sólo se contempla en favor de trabajadores o trabajadoras por tiempo indefinido y

el monto que cada uno recibe varía según el período de servicio que se ha prestado a la empresa. Son exentas de este pago las empresas agrícolas, agrícolas industriales, forestales y mineras durante sus primeros tres años de operaciones; así como las empresas de zonas francas.

El salario incluye otros dineros que surjan de horas extras y/o costumbres de la empresa, tales como pago por bonificaciones, participación de utilidades, etc. Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador (a) del patrono, tales como las bonificaciones, gastos de representación, viáticos, instrumentos de trabajo, no constituyen parte del salario, para ningún país, y por lo mismo, no son objeto de reclamo en juicios laborales.

En el caso de El Salvador, donde mejor se explicitan estos otros componentes se establece que se entiende como salario: *"todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, tales como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades"* (Art. 119).

Los Códigos de Trabajo legislan de forma diferente el pago de horas extras. En Honduras este recargo es solamente del 25% sobre el salario (Art.330). Para El Salvador es el 100% del salario básico (Art. 169). En Nicaragua, es del 100% de lo estipulado para la jornada respectiva (Art. 62). Para Guatemala es del 50% de los salarios mínimos o de los salarios que hayan estipulado las partes (Art. 121). En Costa Rica las horas extras se pagan con un 50% adicional del salario mínimo (Art. 139). En el caso de República Dominicana, es una tasa variable según el número de horas extras realizadas, pero van

desde el 35% hasta el 100%²³ (Art. 203 y 156). En todos los casos, estos recargos pueden variar en casos de jornadas nocturnas, horas extras realizadas en nocturnidad o trabajo extraordinario en días de asueto.

En todos los países, el salario debe ser pagado en moneda de curso legal. Pero, para el caso de Guatemala y Honduras el trabajador del campo puede recibir hasta el 30% de su salario en especie, específicamente, productos alimenticios (Art.90 y 366 respectivamente). Costa Rica, por su parte, establece que si bien por regla general se encuentra prohibido pagar el salario en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se sustituya la moneda; se exceptúan de esta regla las fincas dedicadas al cultivo del café donde en la época de la recolección de cosechas se acostumbra a entregar a las personas trabajadoras cualquier signo representativo, siempre que su conversión por dinero se realice en la misma semana de su entrega.

Por salario en especie, la legislación costarricense entiende únicamente lo que reciba el trabajador, la trabajadora o su familia, en concepto de alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato. Pero en las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerará también remuneración en especie el terreno que el patrono ceda a la persona trabajadora para que lo siembre y recoja sus productos (Art. 165).

23. Los salarios correspondientes a horas extraordinarias de trabajo deben pagarse a los trabajadores en la siguiente forma:

Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de la jornada y hasta sesenta y ocho horas por semana, con un aumento no menor del treinta y cinco por ciento sobre el valor de la hora normal. Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de sesenta y ocho horas por semana, con un aumento no menor de ciento por ciento sobre el valor de la hora normal. En caso de que el salario del trabajador sea pagado por labor rendida, el valor de la hora normal de trabajo se determinará por el cociente que resulte de dividir el monto del salario devengado por el número de horas empleadas en dicha labor.

Los países fijan varios tipos de salarios mínimos. Para Guatemala, El Salvador, Nicaragua y Honduras, básicamente se clasifica según el tipo de actividad (agrícola o industrial), en algunos otros, por sectores de ocupación tal como en República Dominicana. El caso más diferenciado es el de Costa Rica, donde además del sector de ocupación, se toma en cuenta el nivel de calificación de la persona trabajadora.

Pese a esta clasificación, al momento de confrontar el número de salarios mínimos establecidos, en la práctica hay más salarios mínimos que los que dice la ley, con lo cual se evidencia que la clasificación básica que se encuentra legislada, no necesariamente refleja las distintas realidades actuales de los mercados de trabajo de la región y las necesidades de fijación de salarios mínimos diferenciados por estos sectores.

En el caso de El Salvador, aunque la ley señala solamente cuatro tipologías de salarios mínimos; se han establecido al menos 12 categorías. Para Honduras, se señalan 5 tipos de salarios mínimos, pero se encontraron 12 diferentes categorías. Nicaragua, por su parte, establece sólo un tipo de salario mínimo, pero se encontraron salarios fijados al menos 7 categorías de salarios.

En materia de la regulación y colocación de estos salarios, es común que quien fije estas tasas es el Ejecutivo, con base en recomendaciones de comisiones de salario mínimo tripartitas. En Guatemala, estos consejos tripartitos se establecen a nivel departamental, local, por sectores y en general, estaría bastante descentralizado (Art.105). En El Salvador, este consejo es más de cúpula. Para todos los casos la última palabra sobre quiénes integran esta comisión es la del Ministerio de Trabajo. Sin embargo, en casi todos los países se prevé que los sectores sindicales y empresariales envíen una propuesta de sus representantes; excepto -nuevamente- en El Salvador, donde este procedimiento estaría regido por un reglamento que aún no existe (Art.149 del Código de Trabajo).

En Costa Rica también hay un Consejo Nacional de Salarios que es tripartito, a diferencia del resto de países de Centroamérica, la decisión de este Consejo es acatada por el ejecutivo (Art. 4 de la Ley del Consejo Nacional de Salarios No. 83).

En El Salvador, el salario es fijado por el Ejecutivo, con base en las recomendaciones del Consejo Nacional de Salario Mínimo, el cual es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Éste, lo integran siete miembros: tres representando al gobierno, dos a los trabajadores y dos a los patronos. Los representantes del gobierno serán designados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Economía y Ministerio de Agricultura y Ganadería. En este país, la elección de los representantes de los trabajadores y patronos se llevará a cabo de conformidad con un reglamento, pero en la práctica, estos representantes son designados por el mismo gobierno (Art.149).

En Guatemala éste es fijado por el Presidente de la República a través de un acuerdo ejecutivo, que debe realizarse por lo menos una vez al año. Este acuerdo resulta del dictamen del Ministerio de Trabajo. A su vez, el Ministerio de Trabajo basa su dictamen en las recomendaciones de la Comisión Nacional del Salario, adscrita al Ministerio y encargada de asesorar en política general del salario (Art.113).

Dicha comisión, basa su recomendación en los resultados de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, formadas para cada departamento, circunscripción económica o actividad económica en particular. Dicha comisión debe estar integrada dos patronos e igual número de trabajadores y trabajadoras sindicalizados (as) y por un inspector de trabajo. Los representantes sindicales y empresariales son escogidos por el Ministerio de Trabajo, luego de una convocatoria general (Art. 105).

En Honduras el salario es establecido también por el Ejecutivo (Art. 387), con base en las recomendaciones de la Comisión Nacional del Salario Mínimo, constituida por representantes del Inspector General del Trabajo, Director General de Censos y Estadísticas, Consejo Nacional de Economía, los sindicatos y de las asociaciones de agricultores, ganaderos e industriales y cámaras de comercio (Art. 383).

En Nicaragua, se determina en la Comisión Nacional de Salario Mínimo constituida por representantes del Ministro del Trabajo, Ministerio de Economía y Desarrollo, un representante de cada una de las organizaciones nacionales representativa de los empleadores a juicio del Ministerio del Trabajo y un representante de cada una de las centrales sindicales nacionales representativas a juicio del Ministerio del Trabajo (Art. 7 de la Ley de Salario Mínimo).

Finalmente, en República Dominicana, el salario mínimo nacional es fijado por el Comité Nacional de Salarios. Dicho Comité está adscrito a la Secretaría de Estado de Trabajo. Este comité está formado por un Director General y dos vocales, uno por sector empresarial y otro por el sector laboral. Ambos nombrados por el poder ejecutivo, luego de revisar la propuesta de las organizaciones de cada uno de estos sectores (Art. 452).

Sobre los períodos de fijación de estos salarios, también hay variaciones. Para Guatemala y Honduras el procedimiento se realiza por lo menos una vez al año (Art. 113 y 387 respectivamente). En el caso de Nicaragua (Art. 4 de la Ley del Salario Mínimo) y Costa Rica (Art. 18 de la Ley del Consejo Nacional de Salarios No.832), cada 6 meses; en República Dominicana (Art. 456 del Código de Trabajo) cada dos años y en El Salvador (Art. 159 del Código de Trabajo), cada tres. En los anexos 7 y 8, puede encontrarse más información.

Tabla 10. Salario mínimo en los países de Centroamérica y República Dominicana

| | Costa Rica | El Salvador | Guatemala | Honduras | Nicaragua | República Dominicana |
|---|--|---|---|---|---|---|
| Participación en utilidades | | | | | | Al cierre del año fiscal |
| Bonificación incentivo | | | Mensual de Q. 250 | | | |
| Séptimo día, vacaciones y asuetos | Séptimo día, asuetos y vacaciones remunerados de acuerdo al salario promedio del trabajador | Séptimo día y asuetos se remunerar según salario promedio. Vacaciones, con un sobrecargo de 30% del salario promedio de 15 días | Séptimo día, asuetos y vacaciones remunerados de acuerdo al salario promedio del trabajador | Séptimo día, asuetos y vacaciones remunerados de acuerdo al salario promedio del trabajador | Séptimo día, asuetos y vacaciones remunerados de acuerdo al salario promedio del trabajador | Séptimo día, asuetos y vacaciones remunerados de acuerdo al salario promedio del trabajador |
| Aguinaldo | Aguinaldo equivalente a un mes de salario | Aguinaldo que se cancela según tabla. 1-3 años: 10 días de salario. 3-9 años: 15 días de salario. Más de 10 años: 18 días de salario | Aguinaldo y bonificación equivalentes a un mes de salario | Aguinaldo y bonificación equivalentes a un mes de salario | Aguinaldo equivalente a un mes de salario cuando se tiene un año de trabajo o proporcional | Aguinaldo equivalente a un mes de salario |
| Número de salarios | 13 | 12 | 14 | 14 | 13 | 13 |
| Salario en especie | Se permite el pago en especie, dentro del que se puede incluir parcelas de tierra otorgadas a trabajadores. Además en época de recolección se puede realizar el pago en moneda representativa que en un plazo máximo de dos semanas debe convertirse en efectivo | Todos los pagos deben realizarse en moneda de curso legal | Permite el pago de hasta el 30% del salario en especie | Permite el pago de hasta el 30% del salario en especie | Todos los pagos deben realizarse en moneda de curso legal | Todos los pagos deben realizarse en moneda de curso legal |
| Autoridad que fija el salario mínimo | Consejo Nacional de Salarios | Fijado por el poder ejecutivo | Establecido por el Ejecutivo | Fijado por el Presidente de la República | Fijado por el Ejecutivo | Comité Nacional de Salarios, adscrito a la Secretaría General de Trabajo |
| Organismo asesor | | Recomendación del Consejo Nacional del Salario Mínimo | Comisión Nacional del Salario Mínimo | Ministerio de Trabajo, basado en resultados de Comisiones Paritarias | Comisión Nacional del Salario Mínimo | |
| Período de fijación del salario mínimo | Cada 6 meses | 3 años | 1 vez al año | 1 vez al año | Cada 6 meses | Cada 3 años |
| Pago de horas extras | Salario de una hora con 50% de recargo | Salario de una hora con 100% de recargo | Salario de una hora con 50% de recargo | Salario de una hora con 25% de recargo | Salario de una hora con 100% de recargo | Salario de la hora regular con un recargo. Hasta las 68 horas a la semana, recargo de 35%. Si se trabaja más de 68, será 100% |

Fuente : Elaboración propia sobre la base de la legislación laboral de los países de la región.

3.1.2 Movilidad laboral

Todos los países de la región, establecen en sus constituciones y/o en sus leyes, que las personas extranjeras gozan de la misma libertad de trabajo que las nacionales, sin más limitaciones que las establecidas en la ley.

Asimismo, las disposiciones de los códigos de trabajo nacionales aplican a todos los trabajadores y trabajadoras que se encuentran en el país, sin más limitaciones que la posibilidad de ejercer cargos de representación en los sindicatos, en los casos de Guatemala, El Salvador y Costa Rica. En Honduras y Nicaragua no hay una disposición que prohíba a las personas extranjeras pertenecer a una junta directiva; aunque la ley hondureña establece que los sindicatos deben estar formados por un 90% de nacionales (Ver Anexo 9).

En Costa Rica, el Código de Trabajo excluye a los trabajadores centroamericanos de la limitación de ocupar cargos en las directivas sindicales. Sin embargo, una resolución de la Corte Suprema de Justicia, haciendo referencia al artículo 60 de la Constitución, se pronunció en sentido contrario, razón por la cual los trabajadores centroamericanos no pueden optar a ser dirigentes sindicales.

Otras disposiciones comunes destacan que las personas extranjeras, mientras se encuentran en el territorio, están sometidas a las autoridades y leyes nacionales. Asimismo, mantienen derecho a ser protegido por las leyes. No obstante, se les inhibe de participar en la política interna del país y sólo pueden ejercer tareas remuneradas bajo una autorización de las autoridades respectivas de migración y extranjería (Ver Anexo 9).

Las regulaciones laborales protegen a sus nacionales y les otorgan prerrogativas tales como preferencia de contratación de trabajadores y trabajadoras nacionales sobre extranjeros. Para Guatemala, se establece que en

paridad de circunstancias, ningún trabajador o trabajadora guatemalteca podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones (Art. 102 Código de Trabajo).

Asimismo, la ley salvadoreña, hondureña, nicaragüense y costarricense obliga a que una empresa no contrate menos del 90% de nacionales. En El Salvador, para el cálculo de este porcentaje no se toma en cuenta a los trabajadores de origen centroamericanos. En Guatemala, este porcentaje llega a 95%. En República Dominicana, el porcentaje establecido es del 80%. Para todos estos países, menos Nicaragua, se establece, además, que los nacionales deben ganar al menos el 85% del total de salarios asignados en dicha empresa, en el caso de República Dominicana este porcentaje es del 80%. (Ver Anexo 9).

En los países estudiados (exceptuando Nicaragua y República Dominicana), sólo se puede emplear más personal extranjero cuando no existan nacionales capacitados para realizar las tareas en cuestión y aún en este caso, las empresas están obligadas a capacitar a los nacionales para desempeñar esta tarea en el futuro. En El Salvador, República Dominicana, Guatemala y Honduras, la excepción de esta regla es para personas que presten servicios profesionales, técnicos o administrativos en empresas extranjeras o internacionales. Honduras exige que en casos de esta autorización se presente un informe semestral de las tareas desempeñadas por los extranjeros y de los avances en la capacitación de los nacionales (Ver Anexo 9).

En el caso de República Dominicana los administradores, gerentes, directores y demás personas que ejerzan funciones de administración o de dirección deben ser preferentemente de nacionalidad dominicana, al igual que superintendentes, mayordomos, supervisores y

cualesquiera otros trabajadores que laboren en faenas agrícolas. Cuando un dominicano sustituye a un extranjero en uno de los cargos indicados, debe disfrutar del mismo salario, derechos y condiciones de trabajo del sustituido.

Adicionalmente, para este país, el Código establece que en caso de que haya necesidad de disminuir el personal de una empresa, por causas autorizadas por la ley, las reducciones deben ser hechas en el siguiente orden: Trabajadores extranjeros solteros; Trabajadores extranjeros casados; Trabajadores extranjeros casados con personas dominicanas; Trabajadores extranjeros que hayan procreado hijos dominicanos; Trabajadores dominicanos solteros; Trabajadores dominicanos casados.

En todos los casos se establece que la lengua oficial es el español y que las órdenes deben ser dadas en este idioma, con excepción de Nicaragua y Guatemala donde las lenguas de las poblaciones indígenas son reconocidas como válidas en los centros de trabajo, bajo determinadas circunstancias.

La OIT a través de los convenios 97 y 143, establecen una serie de compromisos para los países firmantes en relación a los trabajadores migrantes. A la fecha, únicamente Guatemala ha ratificado el Convenio No. 97

El Convenio sobre los Trabajadores Migrantes No. 97 de la OIT, establece los siguientes compromisos para los firmantes:

- Proporcionar información a la OIT y al resto de países firmantes sobre: la política y legislación referidas a la emigración e inmigración
- Evitar información sobre la inmigración o emigración que puedan conducir a errores.
- Dictar disposiciones, con objeto de facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de los trabajadores migrantes.

- Mantener servicios médicos encargados de la salud de los trabajadores migrantes y de los miembros de sus familias autorizados a acompañarles.
- Aplicar a los inmigrantes que se encuentren legalmente en su territorio, sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo, un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales en relación con las materias siguientes: remuneración, afiliación a organizaciones sindicales, vivienda, seguridad social.
- Cuando el número de migrantes que van del territorio de un miembro al territorio de otro sea considerable, las autoridades competentes deberán, siempre que ello fuere necesario o conveniente, celebrar acuerdos para regular las cuestiones de interés común para la aplicación del presente Convenio.

El Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (disposiciones complementarias) No.143 de la OIT es una ampliación del 97 y establece compromisos en relación a las migraciones abusivas y en relación a la igualdad de oportunidades y de trato:

Migraciones en condiciones abusivas:

- Respetar los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes.
- Determinar si en el territorio se encuentran trabajadores migrantes empleados ilegalmente y si existen movimientos de empleo, en los cuales los migrantes se vean sometidos a condiciones que infrinjan los instrumentos internacionales o acuerdos multilaterales o bilaterales la legislación nacional.
- Adoptar medidas para suprimir las migraciones clandestinas con fines de empleo y el empleo ilegal de migrantes.

Igualdad de oportunidades y trato:

- Formular y aplicar una política nacional destinada a promover y a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y profesión, seguridad social, derechos sindicales y culturales y libertades individuales y colectivas para las personas que, en su condición de trabajadores migrantes o como miembros de su familia, se encuentren legalmente en su territorio.

3.1.3 Trabajo agrícola²⁴

El trabajo agrícola está poco desarrollado en las legislaciones de la región y en muchas ocasiones se ha tenido que interpretar sus prestaciones, a la luz de las disposiciones generales. Puede afirmarse que el marco legal refleja una desventaja del trabajador agrícola frente a otros grupos en varios puntos como jornada laboral, pago de vacaciones, cobertura de seguridad social.

La Constitución de Guatemala es la que regula este tema con mayor detenimiento. Un rasgo positivo es que señala de forma expresa la obligación constitucional de los empleadores agrícolas de establecer y mantener escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores, trabajadoras y población escolar. Las cinco constituciones restantes resultan demasiado generales. Aunque la salvadoreña -a diferencia de las demás-, obliga a la legislación secundaria a regular la protección de las prestaciones de los trabajadores y trabajadoras agrícolas. Un factor importante a destacar es que expresamente se pronuncia respecto al derecho a la seguridad social.

En materia de formas de contratación, todas las legislaciones estudiadas son bastante similares y todas permiten el contrato verbal. La legislación laboral costarricense agrega que el contrato laboral no se interrumpe aunque el trabajador o trabajadora agrícola sea designado a tareas de recolección.

En cuanto a la jornada de trabajo, la mayoría de legislaciones dejan ver cierta volatilidad en el establecimiento del número de horas que la comprenden. De manera que en algunas se permite adecuar su inicio, final o duración a las necesidades o urgencias acaecidas.

Guatemala y El Salvador presentan la jornada laboral de los trabajadores agrícolas más corta de la región. El Código de Trabajo de El Salvador establece una duración máxima de la jornada, de ocho horas diarias, y 44 semanales, las horas trabajadas en exceso serán consideradas horas extraordinarias. Se exceptúa a quienes trabajen en labores de recolección de cosechas, pagándoseles de forma ordinaria aquellas horas que se excedan de su horario. En Guatemala, la jornada laboral diurna para los trabajadores agrícolas y ganaderos será de 48 horas de trabajo efectivo.

En República Dominicana, la duración máxima de la jornada en labores agrícolas es de 10 horas diarias. En Honduras, cuando el trabajo agrícola no estipule unidad de tiempo, no estará sujeto a horarios, y el trabajador agrícola puede permanecer hasta 12 horas diarias en su lugar de trabajo, bajo ciertas circunstancias, la jornada de trabajo puede exceder las 12 horas de trabajo.

La legislación que presenta más vacíos es la nicaragüense, al establecer que el Ministerio de Trabajo, de dicho país será quien en su "momento oportuno" emitirá normas que regulen la jornada de los trabajadores que realicen labores relacionadas con diversos cultivos. En peor situación se encuentran los trabajadores y trabajadoras agrícolas costarricenses que laboren extraordinariamente en horas diurnas, ya que existe la posibilidad de que no se les remunere por excedente laborado.

Sobre la forma de pagar el salario, las legislaciones costarricense, hondureña y guatemalteca, bajo

24. Ver Anexo 10 para mayor detalle.

circunstancias especiales, permiten el pago en especie o signos que sustituyen la moneda de curso legal. Los demás cuerpos normativos prohíben éste tipo de prácticas sin hacer ninguna excepción. El Código de Trabajo de Honduras y Guatemala, señalan que los trabajadores agrícolas podrán recibir hasta el 30% del importe de su salario en especie. La legislación costarricense permite que el pago en especie alcance el 50% del salario que reciba el trabajador/a.

En materia de descanso semanal y feriados, todas las legislaciones, a excepción de República Dominicana, determinan expresa o implícitamente que los trabajadores/as agrícolas tendrán derecho a un día de descanso. La normativa dominicana establece que el período de descanso semanal será de 36 horas. Es necesario subrayar, que el código dominicano no señala las características del descanso del trabajador o trabajadora agrícola, por lo cual es necesario remitirse al apartado que regula los descansos para todo tipo de trabajadores y trabajadoras.

El Código Laboral salvadoreño establece que en caso de trabajar el día de descanso se deberá remunerar con el doble y además se le otorgará un día compensatorio. De igual manera lo regula el código hondureño. En República Dominicana, el trabajador puede optar entre recibir su salario ordinario aumentado en un 100% o disfrutar en la semana siguiente de un descanso compensatorio igual al tiempo de su descanso semanal.

Las legislaciones de los países estudiados coinciden en que las labores que se realicen durante los días feriados o de asueto nacional deberán remunerarse de forma extraordinaria. En El Salvador esta remuneración es del 100%. En Honduras se otorga una remuneración extraordinaria de 100% y además un día compensatorio. En Nicaragua, si los trabajadores agrícolas laboran en un día de asueto, se debe compensar ese día con otro o

bien con dos medio días. En Guatemala, el trabajo en día de asueto se remunera como trabajo extraordinario. En República Dominicana el trabajo en día de asueto se paga con un sobrecargo del 100%.

El Código Laboral salvadoreño es el único que señala que en caso de que a los trabajadores/as se les faciliten alojamiento y/o alimentación, se deberá aumentar en un 25% la remuneración en concepto de vacaciones anuales. Las legislaciones de Costa Rica y Guatemala, señalan períodos de tiempo especiales para calcular la remuneración de las vacaciones del personal agrícola (en Costa Rica se toma en cuenta el promedio de las remuneraciones devengadas la última semana y en Guatemala los últimos tres meses). En Nicaragua se indica que en el caso de los trabajadores que realicen labores cíclicas las fechas de las vacaciones pueden fijarse en una fecha diferente. En Honduras y República Dominicana se aplica la regulación general.

Por otro lado, en las legislaciones de Costa Rica, Honduras, Guatemala y República Dominicana se establecen regulaciones especiales para los niños y niñas que trabajen en labores agrícolas. En República Dominicana, dichas regulaciones permiten que los menores de edad que realicen trabajo agrícola no tengan ciertas prerrogativas a la que tienen derechos los demás niños y niñas trabajadoras. Por lo tanto, estas normas especiales violan el principio de igualdad y menoscaban los derechos de la niñez campesina.

Es un importante aporte la norma que señala, en el Código de Guatemala y Honduras, que los menores de edad que realizan labores agrícolas coadyuvantes a las labores del jefe de familia serán considerados trabajadores o trabajadoras campesinas y como consecuencia estarán vinculados al patrono a través de un contrato. Con esta norma, se protege a la niñez y además da pie a la exigibilidad de prestaciones laborales.

Tabla 11. Trabajadores agrícolas en Centroamérica y República Dominicana

| | Costa Rica | El Salvador | Guatemala | Honduras | Nicaragua | República Dominicana |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|
| Contratación | Se permite el contrato verbal | Se permite el contrato verbal | Se permite el contrato verbal | Se permite el contrato verbal | Se permite el contrato verbal | Se permite el contrato verbal |
| Jornada Laboral | Puede ampliarse hasta 12 horas. El trabajo realizado en exceso dentro de la jornada diurna no ameritará remuneración | 8 horas diarias y 44 a la semana. Se exceptúan los trabajadores en labores de recolección de cosechas | 48 horas de trabajo efectivo | No estará sujeto a horarios y el trabajador agrícola puede permanecer 12 horas diarias en su lugar de trabajo | El Ministerio del Trabajo, emitirá normativas que regulen las actividades laborales relacionadas rubros agrícolas | La duración máxima de la jornada es de 10 horas |
| Día de descanso | Se establece un día de descanso semanal. Si se trabajara ese día se pagará la remuneración de la jornada extraordinaria | Se establece un día de descanso semanal. Si se trabaja en día de descanso se debe remunerar con 100% adicional y además otorgar un día compensatorio | Se otorga un día de descanso semanal. Se podrá trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, cancelándose como trabajo extraordinario | Se establece un día de descanso semanal. Si se trabaja en día de descanso se debe remunerar con 100% adicional y además otorgar un día compensatorio | Se establece un día de descanso semanal. Si se trabaja en el mismo este debe ser compensado con otro día. Se establece un día de descanso semanal | Se establece un descanso semanal de 36 horas. Se opta entre recibir un 100% de salario adicional o un día de descanso compensatorio |
| Asuetos | La regla general prohíbe el trabajo en días feriados. Se exceptúan de esta disposición los trabajadores de la agricultura y la ganadería | Los trabajadores agropecuarios tienen derecho a la remuneración en los días de asueto. En caso de trabajar durante los mismos se pagará el doble | Se otorga un día de descanso semanal. Se podrá trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, cancelándose como trabajo extraordinario | Los trabajadores agropecuarios tienen derecho a remuneración durante los días de asueto. En caso de trabajar durante los mismos se pagará el doble y se compensará con un día de descanso | Si se trabaja en el mismo este debe ser compensado con otro día | Al trabajar en un día de asueto, el trabajador debe ser remunerado con un 100% adicional |
| Vacaciones | Período de tiempo especial para fijar la remuneración de las vacaciones sobre la base de la última semana | En caso de que a los trabajadores (as) se les facilite alojamiento y/o alimentación, se deberá aumentar en un 25% la remuneración en concepto de vacaciones anuales | Período de tiempo especial para fijar la remuneración de las vacaciones sobre la base de los tres últimos meses | Se permite el pago en especie en hasta un 30% del salario | Puede convenirse una fecha distinta en el caso de los trabajadores que realicen labores cíclicas | |
| Huelga | | | Prohíbe de forma expresa que los sindicatos campesinos realicen huelga, con excepción, de aquellos que trabajen en cultivos cuyos frutos o cosechas se recolecten durante todo el año | Es ilegal la huelga realizada por empresas dedicadas a la producción y suministro de alimentos | | |
| Forma de pago | Se permite el pago en especie hasta un 50% y en signos representativos. | Moneda de curso legal | Se permite el pago en especie en hasta un 30% del salario. | | Moneda de curso legal | Moneda de curso legal |

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la legislación laboral de los países de la región.

Únicamente los Códigos de Honduras y Nicaragua obligan al patrono a garantizar el derecho a la educación a los hijos e hijas de los trabajadores agrícolas. Para ello, es necesario que exista un número determinado de niños y niñas (20 para Honduras y 30 para Nicaragua). En el caso de Guatemala esta obligación está consignada en la Constitución.

La legislación guatemalteca prohíbe de forma expresa que los sindicatos campesinos realicen huelga, con excepción, de aquellos que trabajen en cultivos cuyos frutos o cosechas se recolecten durante todo el año o que su falta de recolección no deteriore los productos. Por su parte, la legislación hondureña señala que es ilegal la huelga realizada por empresas dedicadas a la producción y suministro de alimentos.

Además, la legislación hondureña señala que el patrono quedará exento de toda responsabilidad por riesgos profesionales cuando se trate de trabajadores o trabajadoras permanentes que sean contratados para fines agrícolas o ganaderos y cuyo número no pase de 10. Esta excepción no comprende al personal expuesto al peligro de máquinas o instrumentos movidos por fuerza motriz o por causa de ésta.

En la tabla 11 se presenta un resumen de las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas.

3.1.4 Mujeres

Las Constituciones de los países centroamericanos y de República Dominicana contemplan regulaciones referidas al trabajo de las mujeres. Todas, establecen el principio de igualdad, en virtud del cual se protege a la mujer de la discriminación en cualquier ámbito de su vida. Sin embargo, la Carta Magna de República Dominicana es la única que no norma de forma expresa la igualdad de salario cuando el trabajo sea realizado en idénticas condiciones.

Además, todas las constituciones coinciden en incluir en su articulado la protección a la mujer embarazada. Es conveniente rescatar que la Constitución salvadoreña le da el carácter de derecho fundamental a la instalación de salas cunas y lugares de custodia para los hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras, pero esto luego no se regula en el código de trabajo y en la práctica este derecho constitucional no se ve reforzado.

Todas las legislaciones laborales analizadas retoman el principio de igual remuneración por igual salario. Por su parte, el Código salvadoreño incluye el respeto a la igualdad no solo en términos de salario, sino que también, en las oportunidades de trabajo, trato y formación profesional.

Un resabio de las sociedades patriarcales son aquellas normas que señalan que la mujer no podrá realizar trabajos definidos como peligrosos o insalubres, ya que esta situación implicaría una obvia contradicción con el principio de igualdad. Los Códigos de Trabajo de Costa Rica, Guatemala, Honduras y Nicaragua prohíben mediante este tipo de regulaciones que las mujeres realicen actividades como: engrasado, limpieza, revisión o reparación de máquinas o mecanismos en movimiento; cualquier trabajo en el que se empleen sierras automáticas, circulares o de cinta; las construcciones de todo género y los trabajos de demolición, reparación, conservación y similares.

Debe aclararse que se está haciendo énfasis en la idea de que no deberían existir elementos prohibitivos en la legislación para que las mujeres se incorporen a determinados trabajos. Pero, es claro que ningún trabajador debe verse expuesto a peligro de muerte o daños en su integridad física y psicológica, en este punto juega un papel importante los mecanismos destinados a garantizar la seguridad del trabajador y trabajadora.

El Código de Trabajo de República Dominicana es el único que señala de forma categórica que la mujer

gozará de los mismos derechos y obligaciones que el hombre en materia laboral. Esto excluye las situaciones en las que algunas legislaciones señalan medidas especiales para el trabajo de las mujeres ya que este tipo de regulación trae como consecuencia que las mujeres no puedan ser contratadas para ciertos trabajos o que debido a que poseen prerrogativas extras los empleadores prefieran contratar hombres.

Los Códigos de Nicaragua y Honduras tienen una norma bastante controversial. El primero regula protección especial para la mujer con responsabilidades familiares, el segundo, coloca a las mujeres y menores en la misma categoría y les otorga un descanso intermedio de dos horas dentro de la jornada, el cual es mayor que el de los trabajadores varones.

Es importante señalar la existencia de otros cuerpos normativos que regulan la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Por ejemplo en Costa Rica existe *La Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia* que reafirma la obligación del Estado de condenar la discriminación por razón del sexo y de establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo.

En Honduras existe la *Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer*, que regula el derecho de la mujer a la igualdad de oportunidades en el trabajo (selección, empleo, asignación de trabajo, promoción, formación y seguridad social). También, regula temas específicos como el respeto de los derechos de la mujer trabajadora portadora del VIH/SIDA. En definitiva, es una legislación que provee de estándares mucho más avanzados que otras legislaciones de Centroamérica.

En todos los países estudiados se prohíbe el despido de la mujer embarazada. Sin embargo, cada legislación realiza la regulación con ciertas peculiaridades. Los Códigos de Honduras, Nicaragua y Guatemala, bajo circunstancias especiales permiten el despido. Las

legislaciones de El Salvador, Costa Rica y República Dominicana prohíben el despido, sin ninguna excepción. En Guatemala y Costa Rica extienden la prohibición de despido a la mujer en período de lactancia. Por lo tanto, la trabajadora se verá más protegida si se prohíbe bajo toda circunstancia el despido durante toda la gestación, el descanso post natal y el período de lactancia.

La mitad de las legislaciones analizadas no señalan cuánto durará el período de lactancia, sin embargo, el Código guatemalteco señala la regulación más beneficiosa para la trabajadora al establecer que éste deberá computarse desde que día en que la trabajadora retome sus labores, hasta 10 meses después, salvo que por certificación médica deba prolongarse.

La mayoría de las legislaciones analizadas establecen una protección especial para las mujeres que se encuentran en período de gestación, de manera que, el patrono no debe asignarles tareas que hagan peligrar su embarazo. La diferencia en la regulación radica en la descripción de las situaciones que se prohíben.

El Código salvadoreño y el guatemalteco son los únicos que señalan el período de tiempo en el que la mujer embarazada estará inhibida de realizar tareas peligrosas o que requieran un gran esfuerzo físico, en el caso de El Salvador es a partir del cuarto mes de embarazo y en Guatemala durante los últimos tres. Las demás legislaciones no especifican el momento en que inicia la protección, por lo que se puede deducir que será durante todo el embarazo.

Las prestaciones relacionadas con el embarazo y la maternidad difieren entre países. En Costa Rica se prescribe descanso de un mes anterior y tres meses posteriores al parto. En El Salvador, Nicaragua y Guatemala el período de descanso remunerado es de doce semanas. En Honduras, el descanso es de 10 semanas, 4 antes del parto y 6 posteriores a este. En República Dominicana el Código de Trabajo establece

que la trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a un descanso obligatorio durante las seis semanas precedentes al parto y las seis semanas que le siguen. En Guatemala, Costa Rica y República Dominicana, estos derechos se extienden a las mujeres que han adoptado a un menor.

Con la excepción de El Salvador, en el resto de países la remuneración que reciben las mujeres en el período de descanso por parto es equivalente al salario. En El Salvador las mujeres reciben únicamente el 75% de su salario.

Todas las legislaciones establecen períodos dentro de la jornada laboral para que la mujer pueda lactar al menor. Además, con la excepción de Nicaragua y El Salvador, los Códigos de Trabajo establecen que los patronos están obligados a acondicionar un local para que las madres amamenten a sus hijos.

En Costa Rica se establece un intervalo de quince minutos cada tres horas o si lo prefiere de media hora dos veces al día durante sus labores. En El Salvador, se estipula una hora diaria, que puede fraccionarse en dos

pausas de treinta minutos. En Honduras, el Código señala que la mujer trabajadora tiene derecho a 30 minutos en la mañana y 30 en la tarde. En Nicaragua, la mujer trabajadora dispone de quince minutos cada tres horas durante la jornada de trabajo para amamantar a su hijo. En República Dominicana se establecen tres descansos remunerados durante la jornada de trabajo de 20 minutos cada uno, como mínimo, con el objeto de amamantar a su hijo/a. Además, la trabajadora dispondrá durante el primer año del nacimiento de su hijo, de medio día cada mes para llevarlo a atención pediátrica. En Guatemala, la mujer en período de lactancia puede disponer de media hora dos veces al día. Estas dos medias horas pueden acumularse y la trabajadora podrá entrar una hora después del inicio de la jornada o una hora antes. Sólo las legislaciones de Costa Rica, Honduras y Guatemala señalan la duración del período de lactancia. En Costa Rica, se han fijado tres meses de descanso post-natal, en Honduras 6 meses y en Guatemala 10 meses.

En la tabla 12 se resume la protección que reciben las mujeres por maternidad y lactancia en los países de Centroamérica y República Dominicana.

Tabla 12. Prestaciones por maternidad y lactancia

| | Costa Rica | El Salvador | Guatemala | Honduras | Nicaragua | República Dominicana |
|--------------------------------------|---|--|---|---|---|--|
| Período de descanso por parto | 1 mes anterior y 3 meses posteriores al parto. Aplicables en caso de adopción | 12 semanas | 30 días precedentes al parto y 8 semanas posteriores a este, también aplicables en caso de adopción | 4 semanas anteriores al parto y 6 posteriores a este | 4 semanas antes del parto y 8 posteriores a este | 6 semanas que preceden al parto y 6 semanas posteriores al parto. Adicionalmente medio día cada mes |
| Salario | 100% | 75% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Lactancia | Interrupción del trabajo en tres pausas de 15 minutos o dos de media hora. Condiciones en centro de trabajo | Interrupción del trabajo de hasta una hora diaria, que se podrá fraccionar en dos pausas de treinta minutos cada uno. Condiciones en centro de trabajo | Dos medias horas durante la jornada de trabajo. Condiciones en Centro de Trabajo | Lactar al menor 30 minutos en la mañana y otros treinta minutos en la tarde. Condiciones en centro de trabajo | Dispondrá de quince minutos cada tres horas durante la jornada de trabajo. Condiciones en centro de trabajo | Tres descansos de veinte minutos cada uno. 1 mañana para cita pediátrica. Condiciones en centro de trabajo |

Fuente: : elaboración propia sobre la base de la legislación laboral de los países de la región.

3.1.5 Seguridad social

La Seguridad social es uno de los temas que mayor diversidad presenta en la región. Desde lo más obvio: la co-existencia de regímenes privados y públicos para la prestación de servicios de salud, pasando por las distintas coberturas de los mismos, hasta llegar a detalles tales como las cuotas y aportaciones.

En un extremo de este escenario se encuentra República Dominicana con una reestructuración total de la prestación de servicios de salud y pensiones a cargo de instituciones privadas y públicas y la transformación del anterior Instituto de Seguridad Social, en una Administradora de Riesgos de Salud. Por supuesto, las pensiones están privatizadas casi íntegramente y muy poco queda de la estructura tradicional de seguridad social. En el otro lado, Nicaragua, Honduras y Guatemala con administración pública de la seguridad social y las pensiones. En medio, Costa Rica y El Salvador. El primero, con una administración de seguridad social, pensiones y otros seguros, a cargo de Estado, pero con cierto margen para empresas privadas proveedoras de servicios de pensiones optativos. El Salvador, cuenta con un sistema de prestaciones de salud bajo control estatal y un sistema de pensiones mixto, pero con visión de privatizarse por completo de manera progresiva.

En este apartado, se describen las instituciones, las formas de financiamiento y la cobertura de los sistemas de seguridad social en la región.

Instituciones

En Guatemala el ente encargado de la seguridad social es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), el cual administra tres programas de protección: el primero llamado prestaciones en salud, el segundo de la Invalidez, la Vejez y Sobrevivencia (IVS) y el tercero destinado a brindar cobertura por Enfermedad, Maternidad y Accidentes (EMA).

En El Salvador, hasta el mes de mayo de 1998, la protección social estaba a cargo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y el Instituto de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP). Sin embargo, ese año se llevó a cabo una reforma del sistema de pensiones y se adoptó un modelo privado, supervisado a través de la Superintendencia de Pensiones. Los programas del ISSS y del INPEP operarían únicamente mientras se extinguen los actuales pensionistas y el grupo de cotizantes que de forma obligatoria o voluntaria, decidan permanecer en el programa específico. El ISSS se mantiene vigente para servicios de atención a la salud y subvenciones en casos de enfermedad, accidentes y maternidad.

En Honduras, el organismo a cargo de la seguridad social es el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), que se constituye en una entidad estatal autónoma.

En Nicaragua, el ente responsable es el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y en Costa Rica, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS). Aunque en este último país, existe la posibilidad de cotizaciones voluntarias adicionales que pueden estar administradas por empresas privadas. La supervisión y fiscalización de este Régimen de Pensiones Complementarias se encuentra bajo la Superintendencia de Pensiones y la administración. Mientras que, bajo la dirección y tutela del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la CCSS gestiona el seguro de invalidez, vejez y muerte, y gestiona el régimen no contributivo en favor de las personas sin recursos económicos para la contingencia de viudez, orfandad o invalidez.

En Costa Rica, la administración de los riesgos del trabajo corresponde al Instituto Nacional de Seguros (INS).

Por su parte, el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) se encuentra prácticamente privatizado. El sistema de seguridad social comprende a todas las instituciones públicas, privadas y mixtas que realizan actividades principales o complementarias de seguridad social. La dirección, regulación, financiamiento y supervisión de todo el sistema, corresponde exclusivamente al Estado, mediante las siguientes instituciones: Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), la Tesorería de la Seguridad Social, la Dirección de Información y Defensa de los Asegurados (DIDA), la Superintendencia de Pensiones, la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales.

Las funciones de administración de riesgos y prestación de servicios, por el contrario, están a cargo de entidades públicas, privadas o mixtas debidamente acreditadas. El o la afiliada elegirá la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) que administre su cuenta individual, así como la Administradora de Riesgos de Salud (ARS) y/o Prestadora de Servicios de Salud (PSS) que más le convenga. Con la reforma al sistema de seguridad social, el Instituto Dominicano de Seguridad Social, IDSS se transforma en la Administradora de Riesgos de Salud "Salud Segura".

Financiamiento

El régimen de Seguridad Social en lo relativo a la salud se financia de forma tripartita, empleadores, trabajadores (as) y el Estado en todos los países, con la excepción de República Dominicana, donde se prevén diferentes regímenes de afiliación. Las personas afiliadas al SDSS estarían bajo un Régimen llamado Contributivo cuando sean asalariados públicos, privados y empleadores; y está financiada por los trabajadores y empleadores, incluyendo al Estado como empleador.

Bajo el Régimen Subsidiado se encuentran trabajadores o trabajadoras por cuenta propia con ingresos inestables e inferiores al salario mínimo nacional, así como

desempleados, discapacitados e indigentes. En este caso, este seguro será financiado fundamentalmente por el Estado Dominicano y no incluye seguro por riesgos profesionales. Finalmente, existe un Régimen Contributivo Subsidiado, que protege a profesionales y técnicos independientes y a los trabajadores/as por cuenta propia con ingresos promedio, iguales o superiores a un salario mínimo nacional, con aportes de la persona trabajadora y un subsidio estatal para suplir la falta de empleador.

En Nicaragua, donde existe un sistema de salud único, los trabajadores/as y empleadores ofrecen un aporte solidario al Sistema Nacional Único de Salud. El Instituto Nicaragüense de Seguridad Social cobra la contribución correspondiente a enfermedad, maternidad y prestaciones médicas y por riesgos profesionales, y traslada dicha contribución al Ministerio de Finanzas, deduciendo previamente el monto que hubiera pagado en concepto de subsidios por enfermedad, maternidad y riesgos profesionales.

En lo relativo a pensiones, la financiación tripartita funciona para Guatemala, Honduras, Costa Rica y Nicaragua. No así para El Salvador y República Dominicana donde sólo se recibe el aporte estatal para casos en que la persona afiliada no ha logrado ahorrar lo suficiente para asegurarse una pensión mínima. En el caso de Costa Rica las aportaciones adicionales para pensiones son financiadas por un régimen de capitalización individual.

En Costa Rica, los costos de los riesgos profesionales son asumidos exclusivamente por los empresarios, en el resto de países, existe financiamiento tripartito (Ver Anexo 12).

Cobertura

En todos los países, la afiliación es obligatoria para los trabajadores y trabajadoras asalariadas que dependen

de un patrono y se establece que el reporte de estas afiliaciones es responsabilidad de éste. En todos los casos, se instauran medidas para incorporar a los trabajadores (as) independientes y otros que no tengan patrono; pero en algunos países las cuotas que pagarían estas personas estarían sujetas a reglamentos especiales que aún no han sido elaborados y en la práctica, no es posible. Sólo en Costa Rica se establece el auxilio de salud para no afiliados que consiste en brindar el apoyo y luego, cobrar el servicio. En los demás países, si no se está afiliado no hay derecho a ninguno de los servicios de salud, ni aun en casos de emergencia.

En Guatemala, El Salvador, Honduras y Costa Rica, el régimen de Seguridad Social comprende atención a la salud y subsidios en caso de accidentes, maternidad, enfermedades generales. Asimismo, los servicios de salud por riesgos profesionales y subvenciones por enfermedad profesional están garantizados en todos los países.

En El Salvador, el ISSS cubriría a los trabajadores o trabajadoras en paro forzoso por causas legales o desocupación comprobadas. Sin embargo, este derecho no tiene aplicación práctica, más que para los dos meses que se establecen como período de gracia en caso que el patrono entre en mora con el ISSS o que el trabajador o trabajadora quede cesante.

Nicaragua, por su parte, solamente estaría cubre lo relativo a subvenciones por enfermedad, pensiones por invalidez, vejez y muerte, riesgos del trabajo y maternidad.

Como ya se mencionó, las pensiones por invalidez, vejez y sobrevivencia son administradas por los institutos de seguridad social en Guatemala, Honduras, Nicaragua y Costa Rica. El Salvador y República Dominicana tienen sistemas privatizados de pensiones.

Para todos los casos hay prestaciones monetarias en casos de enfermedad, enfermedad prolongada, maternidad e invalidez y con excepción de Nicaragua donde el servicio de salud lo provee el sistema de salud universal y no el seguro; para todos se brinda asistencia médica y hospitalaria al trabajador o trabajadora afiliada, su cónyuge, sus padres y atención médica ambulatoria para los hijos e hijas, aunque las edades son diferentes en cada caso. En El Salvador hasta los 12 años, Honduras es a los 16, mientras que Nicaragua establece hasta los 11. En República Dominicana se permite inscribir no sólo a los hijos/as, sino a los hijastros/as y la cobertura llega hasta los 18 años (ó 21 si fueran estudiantes). En Costa Rica no se establece edad, pero se especifica que no deben tener fuentes de ingreso propias.

La legislación costarricense señala incluso que en los casos de separación judicial o de hecho, y si el cónyuge separado no tiene otra fuente de ingresos que la pensión alimenticia que le suministre el responsable, éste o ésta tiene el derecho a ser considerado como asegurado familiar.

Enfermedad común

Las prestaciones de salud contemplan la asistencia médica quirúrgica general y especializada; asistencia odontológica; asistencia farmacéutica; rehabilitación y suministro de aparatos ortopédicos y protésicos; exámenes radiológicos, de laboratorio y demás exámenes complementarios que sean necesarios para el diagnóstico y control de las enfermedades. En el caso de Costa Rica, incluso se prevé la ayuda para compra de lentes.

Asimismo, se establece una indemnización en dinero, proporcional a los ingresos del afiliado o afiliada, durante el período de la enfermedad. Estos beneficios pueden extenderse a los familiares que dependan económicamente de la persona afiliada, principalmente cónyuge, hijos e hijas menores de edad.

Guatemala establece que las prestaciones de salud serán proporcionadas por instalaciones y personal del IGSS; mientras El Salvador, Costa Rica y Honduras prevén la subcontratación de estos servicios a terceros. En este último caso, incluso se incluye ayuda económica para traslados y hospedajes en casos en que el asegurado o asegurada deba trasladarse para recibir la atención médica.

En la tabla 13, se muestran los beneficios que la seguridad social otorga en caso de incapacidad prolongada por enfermedad común, el tiempo de cobertura del subsidio y los requisitos que los trabajadores/as deben cumplir para acceder al mismo, notese que los mayores porcentajes del subsidio se encuentran en El Salvador y Guatemala. Y que en todos los países el plazo máximo de entrega del subsidio es de 52 semanas. Los requisitos más exigentes para acceder a este servicio se encuentran en República Dominicana.

Invalidez, vejez y muerte

En la tabla 14, se presentan las prestaciones en caso de invalidez, vejez y muerte en los países de la región. Todas las legislaciones establecen ayuda para gastos funerarios en caso de muerte del afiliado o afiliada principal. En Costa Rica y Nicaragua se incluyen prestaciones familiares y/o sociales; en todos los casos menos República Dominicana, hay estipulaciones sobre apoyo

en casos de cesantía (al menos un período de gracia para trabajadores que han quedado sin empleo). Ciertamente, estas prestaciones no tienen vigencia real en ninguno de los países (con excepción de Costa Rica, donde hay un seguro especial obligatorio por riesgos de cesantía, adscrito al sistema de pensiones). En algunos casos, sencillamente no se aplican y en otros, su aplicación dependería de un reglamento que no existe.

Los países difieren además, en los requisitos exigidos para acceder a las prestaciones de estos seguros, tal como se observa en la tabla 15.

Riesgos profesionales

En accidentes de trabajo y riesgos profesionales, las prestaciones en todos los países consisten en dinero de acuerdo con el grado de incapacidad (parcial, total, permanente o temporal), en una pensión a sobrevivientes y en asistencia médica.

En Guatemala, El Salvador, Honduras y Costa Rica, las prestaciones del Seguro de Riesgos Profesionales proporciona los mismos beneficios que en el caso de la enfermedad. Pero, en El Salvador, la cobertura es prestada por el Seguro Social y no por la superintendencia de pensiones. En Costa Rica, es prestado por el Instituto Nacional de Seguros y su financiamiento corre exclusivamente a cuenta del empleador.

Tabla 13. Beneficios por enfermedad en Centroamérica y República Dominicana

| Países | Subsidio en caso de incapacidad | Duración | Requisitos |
|-----------------------------|--|---|--|
| Guatemala | 75% salario medio legal base. | | Debe de tener vigencia laboral al inicio de la enfermedad y haber contribuido en tres meses aunque no sean completos o periodos que pueden ser consecutivos, alternos, parciales o totales, dentro de los seis meses calendario anteriores a la fecha en que se inicie la incapacidad (suspensión). Esto se aplica a los trabajadores afiliados anteriormente al 5 de agosto de 2005. Para los trabajadores afiliados, que por primera vez se inscriban o incorporen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a partir del 5 de agosto de 2005, deben tener vigencia laboral al inicio de la enfermedad y haber contribuido en cuatro meses aunque no sean completos o periodos que pueden ser consecutivos, alternos, parciales o totales, dentro de los seis meses calendario anteriores a la fecha en que se inicie la incapacidad (suspensión). |
| Honduras | 60% del ingreso de las últimas 8 semanas. | Hasta un máximo de 52 semanas. | No se necesita período mínimo de cotización si es asegurado directo o 35 días de cotización si está desempleado o si la enfermedad se decretó de los 60 días a partir de la fecha de desempleo. |
| El Salvador | 75% salario medio base El salario medio base. ²⁵ | Hasta un máximo de 52 semanas. | Que el asegurado no esté cesante , si lo estuviere deberá acreditar, al menos ocho semanas aseguradas en el transcurso de los tres meses calendario anteriores a la incapacidad. |
| Nicaragua | 60% de la categoría en la que esté incluido el promedio de las últimas ocho cotizaciones semanales dentro de las veintidós semanas anteriores al inicio de la incapacidad. | Hasta 52 semanas. | Se califica el derecho del asegurado activo o cesante cuando ha acumulado 8 semanas cotizadas dentro de las 22 semanas anteriores a la fecha inicial del subsidio. Se paga a partir del cuarto día, en caso de hospitalización se paga a partir del primer día. Los subsidios no podrán ser por periodos mayores de 30 días, pero que pueden darse hasta las 52 semanas, luego de lo cual se valora si pasa a comisión. |
| República Dominicana | 60% del salario cotizable de los últimos seis meses cuando reciba asistencia ambulatoria y 40% si la atención es hospitalaria. | | Siempre que haya cotizado durante los últimos doce meses anteriores a la incapacidad. |
| Costa Rica | 60% promedio salarial de tres meses anteriores a la incapacidad. Hasta 100% en el caso de trabajadores independientes. | Los subsidios por incapacidad se pagarán hasta por un máximo de 52 semanas. Se podrá prorrogar el pago de subsidios hasta 26 semanas adicionales. | Tiene el derecho a subsidios el trabajador asegurado activo, asalariado o independiente , portador de una enfermedad común, que produzca incapacidad para el trabajo, debidamente declarada por los médicos de la Caja o por médicos de otros sistemas o proyectos especiales aprobados por la Junta Directiva. |

Fuente: Elaboración propia con información del Instituto Guatemalteco del Seguro Social, Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Instituto Nicaragüense del Seguro Social, Caja Costarricense del Seguro Social y Nowalski, Jorge.

25. El salario medio base es la cantidad que resulta de dividir entre 90 el monto de las remuneraciones del trabajador afectas al Seguro Social en los primeros tres meses calendarios de los cuatro anteriores al mes en que comenzó la incapacidad.

Tabla 14. Prestaciones de invalidez, vejez y muerte

| | Costa Rica | El Salvador | Guatemala | Honduras | Nicaragua | República Dominicana |
|---------------|---|--|--|---|---|---|
| Invalidez | <p>El monto mensual de la pensión por invalidez consta de un 60% del salario promedio de los 48 salarios más altos en las últimas 60 cotizaciones. Existe un incremento de 0.0835% de ese salario promedio por cada mes cotizado después de los 240 meses. La pensión se pagará mensualmente e incluirá un pago adicional por concepto de aguineldo (treceavo mes) (Art. 24 Reglamento IVM)</p> | <p>El ISSS es responsable de la rehabilitación</p> <p>La AFP es responsable de la pensión.</p> <p>La pensión por invalidez total es del 70% del salario básico regulador.²⁶ (Art. 120 Ley de Pensiones)</p> | <p>El 50% de la remuneración base. El 0.5% de la remuneración base por cada seis meses de contribución que tenga el asegurado en exceso sobre los primeros 120 meses de contribución. Una asignación familiar equivalente al 10% del monto calculado según los incisos anteriores, por cada una de las cargas familiares. (Art. 4 Reglamento Regulador Invalidez, Vejez y Muerte)</p> | <p>La cuantía de la pensión por vejez es del 40% del salario base mensual y una suma formada por el 1% cada 12 meses de cotización en exceso de los primeros 60.</p> | <p>Pensión de invalidez total o parcial</p> <p>Asignaciones familiares</p> <p>Readaptación profesional</p> <p>Asignación adicional</p> <p>Colocación</p> <p>Nunca inferior a 50% del salario prescrito (Art. 41 Ley de Seguridad Social)</p> | <p>60% del salario base en el caso de incapacidad total</p> |
| Vejez | <p>El monto mensual de la pensión por invalidez consta de un 60% del salario promedio de los 48 salarios más altos en las últimas 60 cotizaciones. Existe un incremento de 0.0835% de ese salario promedio por cada mes cotizado después de los 240 meses. La pensión se pagará mensualmente e incluirá un pago adicional por concepto de aguineldo (treceavo mes) (Art. 24 Reglamento IVM)</p> | <p>Las pensiones mínimas de vejez, invalidez total e invalidez parcial serán establecidas anualmente por el Ministerio de Hacienda en la Ley de Presupuesto General del Estado</p> | <p>El 50% de la remuneración base. El 0.5% de la remuneración base por cada seis meses de contribución que tenga el asegurado en exceso sobre los primeros 120 meses de contribución. Una asignación familiar equivalente al 10% del monto calculado según los incisos a) y b) anteriores, por cada una de las cargas familiares. (Art. 4 Reglamento Regulador Invalidez, Vejez y Muerte)</p> | <p>La cuantía de la pensión no podrá ser menor del 50% de los salarios o ingresos de otro tipo del asegurado, que sirvan de referencia para las contribuciones al Instituto (Art. 50 Ley de Seguridad Social)</p> | <p>Renta Vitalicia: la compañía paga una renta mensual más un salario de navidad desde el momento en que el afiliado suscribe el contrato hasta su fallecimiento. Mediante Resoluciones se establecerán las modalidades de renta vitalicia (Art. 102, Reglamento sobre pensiones). Retiro Programado la pensión la paga mensualmente la AFP al afiliado con cargo a su CCI. Esta pensión se revisa anualmente en base a la rentabilidad obtenida, la expectativa de vida del afiliado, entre otros. (Art. 104 Reglamento sobre pensiones)</p> | <p>Renta Vitalicia: la compañía paga una renta mensual más un salario de navidad desde el momento en que el afiliado suscribe el contrato hasta su fallecimiento. Mediante Resoluciones se establecerán las modalidades de renta vitalicia (Art. 102, Reglamento sobre pensiones). Retiro Programado la pensión la paga mensualmente la AFP al afiliado con cargo a su CCI. Esta pensión se revisa anualmente en base a la rentabilidad obtenida, la expectativa de vida del afiliado, entre otros. (Art. 104 Reglamento sobre pensiones)</p> |
| Sobrevivencia | <p>El monto mensual de la pensión de sobrevivencia es proporcional a la pensión por invalidez o vejez que recibiría el pensionado</p> <p>70% para la viuda mayor de 60 años</p> <p>60% para la viuda mayor de 50 años, pero menor de 60; 50% para viudos menores de 50 años de edad; un 30% para cada pensión de orfandad. (Art. 27 Reglamento de IVM)</p> | <p>La pensión será equivalente a los porcentajes de la pensión de referencia: 60% para el o la cónyuge, cuando no existieran hijos y 50% si existen hijos con derecho a pensión, elevándose a 60% cuando los hijos dejen de tener derecho a pensión; 25% para cada uno de los hijos con derecho a pensión; 20% para cada uno de los padres y 30% si solo sobrevive uno (Art. 5 Reglamento de prestaciones y beneficios del Sistema de ahorro para pensiones)</p> | <p>El monto se calculará utilizando como base la pensión que percibía el causante, o la que le correspondería percibir por Invalidez Total o por Vejez, excluyendo la asignación familiar, en las proporciones siguientes: 50% para la viuda o compañera; 50% para el viudo en caso de que no pueda trabajar; 25% para cada hijo; 50% si el hijo es huérfano de padre y madre; 25% para cada uno de los padres</p> | <p>La base para el cálculo de las pensiones de los beneficiarios equivale a la que percibía o tendría derecho a percibir el causante por Invalidez Total o Vejez (Art. 58 Ley de Seguridad Social). Son beneficiarios: la esposa o compañera, el esposo o compañero inválido que hubiere dependido económicamente del causante; los hijos menores, por lo menos hasta cumplir los quince años de edad. Los hijos inválidos gozarán de pensión mientras dura su invalidez. (Art. 57 Ley de Seguridad Social)</p> | <p>Pensión a sobrevivientes</p> <p>60% del salario cotizable de los últimos 3 años cónyuge, hijos solteros menores de 18 años, hijos hasta 21 años si están estudiando, hijos discapacitados</p> | |

26. El salario básico regulador de cada afiliado se estimará como el promedio mensual del ingreso base de cotización de los últimos ciento veinte meses cotizados, anteriores al mes en que ocurra el fallecimiento, se declare la invalidez o se cumplan los requisitos para acceder a pensión de vejez.

Fuente: Elaboración propia con datos de: Costa Rica: Reglamento de invalidez, vejes y muerte; El Salvador. Reglamento de prestaciones y beneficios del sistema de ahorro para pensiones; Guatemala: Reglamento Regulador Invalidez, Vejez y Muerte; Honduras: Nolaswki, Jorge; Nicaragua: Ley de Seguridad Social y República Dominicana: Reglamento sobre pensiones.

Tabla 15. Requisitos para las prestaciones del seguro social

| | Costa Rica | El Salvador | Guatemala | Honduras | Nicaragua | República Dominicana |
|---------------|--|---|---|---|--|---|
| Invalidez | Ser declarado inválido por la Comisión Calificadora del Estado de Invalidez. En todo caso el derecho de pensión se supedita a que el estado de invalidez se origine en fecha posterior a la de ingreso a este seguro | No tener la edad legal para pensionarse por vejez. Ser calificado por la CCI como inválido. Registrar al menos, 60 cotizaciones continuas o discontinuas, efectuadas en cualquiera de los dos sistemas de pensiones, o tener derecho a la cobertura de seguro. No ser pensionado del SAP, en su calidad de causante (Art. 104, Ley de Pensiones) | Ser declarado inválido Tener acreditados: 36 meses de contribución en los 6 años inmediatamente anteriores al primer día de Invalidez, si tiene menos de 45 años de edad. 60 Meses de contribución en los 9 años inmediatamente anteriores al primer día de Invalidez, si tiene entre 45 y 55 años de edad. Y 120 meses de contribución en los 12 años inmediatamente anteriores al primer día de Invalidez, si tiene 55 años de edad o más | Para gozar de la pensión por vejez, se requiere haber cumplido 65 años de edad el hombre y 60 la mujer y tener al menos 180 cotizaciones. | Tener 60 años de edad. Acreditar un periodo no menor de quince años como asegurado activo. Podrán concebirse pensiones reducidas, no menores del 40% del salario prescrito para aquellos que cumpliendo la edad de retiro, no cumplan la calificación, siempre que acredite como mínimo, cinco años de cotización (Art. 48 y 49 del Reglamento de Salud) | Tener 60 años y haber cotizado un mínimo de 360 meses o haber cumplido 55 años y acumulado un fondo que le permita disfrutar de una jubilación superior al 50% de la mínima (Art. 45 Ley 87-01) |
| Vejez | Tiene derecho a pensión por vejez el asegurado que alcance los 65 años de edad, siempre que haya contribuido a este Seguro con al menos 240 cuotas. En el caso de aquellos asegurados que habiendo alcanzado esa edad, no cumplen con el número de cuotas requeridas, pero tengan aportadas al menos 180 cuotas, tienen derecho a una pensión reducida. El asegurado podrá anticipar su retiro con derecho a pensión de vejez, de acuerdo a tabla (Art. 5 Reglamento VM) | Cuando el saldo de la cuenta individual de ahorro para pensiones sea suficiente para financiar una pensión igual o superior al sesenta por ciento del Salario Básico Regulador, que al mismo tiempo sea igual o superior a ciento sesenta por ciento de la pensión mínima. Haber cumplido 60 años de edad los hombres y 55 las mujeres; y contar con un tiempo de cotizaciones registrado de veinticinco años o más (Art. 16 Reglamento de Prestaciones y Beneficios del SAP) | Tener acreditados al menos 180 meses de contribución y tener la edad mínima de jubilación | | | |
| Sobrevivencia | En el momento del fallecimiento, el trabajador debe: estar pensionado por vejez o invalidez. Haber aportado 180 cotizaciones. Haber cotizado un mínimo de 12 cuotas durante los últimos 24 meses anteriores a la muerte | Afiliado no pensionado o pensionado por Invalidez: Tener derecho a la cobertura del seguro y a la pensión mínima, registrar al menos 60 cotizaciones y tener saldo disponible en la CIAP. Estar pensionado por vejez. En el caso de un afiliado no pensionado al momento de su muerte, no tuviere derecho a la cobertura del seguro; pero cumpliere con alguno de los requisitos para generar pensiones por sobrevivencia, las pensiones serán financiadas con el saldo de la CIAP y con la Garantía del Estado, a través de la pensión mínima, si fuere el caso. (Art. 16 Reglamento de Prestaciones y Beneficios del SAP) | A la fecha de su fallecimiento la persona asegurada tenga acreditados por lo menos 36 meses de contribución en los seis años inmediatamente anteriores. A la misma fecha el fallecido hubiere tenido derecho a pensión de Vejez. A la fecha de su fallecimiento el pensionado/a estuviere disfrutando pensión de Invalidez o Vejez, conforme a este Reglamento | | | |

Fuente: Elaboración propia con datos de: Costa Rica: Reglamento de invalidez, vejes y muerte; El Salvador: Reglamento de prestaciones y beneficios del sistema de ahorro para pensiones; Honduras: Reglamento regulador de invalidez, vejez y muerte; Nicaragua: Reglamento de Salud; República Dominicana: Reglamento sobre pensiones.

3.1.6 Derechos fundamentales ²⁷

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes.

Las categorías que cubren los Derechos Fundamentales son: La libertad sindicación y negociación colectiva (Convenios 87 y 98); la abolición del trabajo forzoso (Convenios 29 y 105); la igualdad (Convenios 100 y 111) y la eliminación del trabajo infantil (Convenios 138 y 182).

Todos los países de la región han cumplido con la ratificación de todos los derechos considerados como fundamentales. Sin embargo, como es posible verificar en la práctica, esto si bien otorga ciertas garantías, no es sinónimo de cumplimiento

Todos los países Centroamericanos han ratificado los convenios relacionados con los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Sin embargo, en las legislaciones nacionales existen dificultades para el cumplimiento de estos derechos, como se detalla a continuación.

Adquisición de personería jurídica

El proceso de inscripción de un sindicato, cuando es nada más que una formalidad, no contradice el Convenio No. 87 de la OIT. La mayoría de legislaciones en Centroamérica establecen plazos que deben ser cumplidos por el Estado en los trámites de inscripción a cargo de la Administración del Trabajo. Sin embargo, los plazos otorgados para la inscripción, varían entre países.

En El Salvador, el período es de 30 días hábiles, estableciéndose un "silencio positivo", ya que si no existe resolución, se tendrá el Sindicato como registrado con todos los efectos de Ley. Además, existe un segundo silencio positivo, respecto a la constancia que el empleador debe emitir en relación a los trabajadores de los constituyentes del sindicato. En Guatemala el plazo es de 40 días, en Nicaragua, es de 10, en Honduras 30 días y en República Dominicana de 33.

Pluralidad sindical

Este punto se refiere a la posibilidad de constituir más de una organización sindical por empresa. En Honduras se establece que no pueden coexistir dos o más sindicatos lo cual es contradictorio al Convenio No. 87 de la OIT. En el resto de países de la región no existen tales limitaciones.

Protección frente al empleador

El Convenio No. 98 de la OIT define como discriminación sindical todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo de un trabajador a condición de que no se afilie a un sindicato o bien que deje de ser miembro del mismo; y despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador (OIT, 1949). En la tabla 16, se encuentra un resumen de la protección existente en las legislaciones, para evitar la discriminación sindical.

27. Este apartado se centra en el respeto al derecho de sindicación y negociación colectiva y sigue a Mario Blanco en su libro *La libertad sindical en Centroamérica: regulación y vigencia efectiva*.

Tabla 16. Legislación y libre sindicalización y negociación colectiva

| | Costa Rica | El Salvador | Guatemala | Honduras | Nicaragua | República Dominicana |
|--|--|---|---|--|--|--|
| Periodo de Inscripción | N.D. | 30 días hábiles (Art. 219 CdtT) | 40 días (Art. 218 CdtT) | 30 días (Art. 483 y 484 CdtT) | 10 días (Art. 213 CdtT) | 33 días (Art. 375 y 376 CdtT) |
| Puritalidad sindical | No existen prohibiciones para la existencia de dos o más sindicatos en una misma empresa | No existen prohibiciones para la existencia de dos o más sindicatos en una misma empresa | No existen prohibiciones para la existencia de dos o más sindicatos en una misma empresa | Se prohíbe la existencia de dos o más sindicatos en una misma empresa. (Art. 472 CdtT) | No existen prohibiciones para la existencia de dos o más sindicatos en una misma empresa | No existen prohibiciones para la existencia de dos o más sindicatos en una misma empresa |
| Protección a Directivos | Goza de protección un dirigente por los primeros 20 sindicalizados en la empresa y uno adicional por cada 25 afiliados, hasta un máximo de 4, mientras ejerzan sus cargos y hasta seis meses después del vencimiento de la designación (Art. 367 CdtT) | No pueden ser despedidos, trasladados, desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente, salvo cuando exista causa calificada por un juez. Esta protección dura durante el periodo de la Junta Directiva y un por un año adicional (Art. 248 CdtT) | Inamovilidad durante desempleen sus cargos y 12 meses posteriores (Art. 223 CdtT). | La protección se limita al despido sin causa justa, a los miembros de la Directiva Central y no de las seccionales y subseccionales que existan (Art. 516 CdtT). El trabajador despedido debe acudir a los procedimientos ordinarios, aplicables a todos los trabajadores y emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo (Art. 113 CdtT) | Los directivos no pueden ser despedidos ni sancionados sin mediar una causa justa (Art. 231 CdtT). El despido debe ser gestionado previamente ante el Ministerio de Trabajo, ante quien deberá demostrarse la justificación de la terminación laboral. También se aplica respecto a las condiciones de trabajo y el traslado a otro puesto de trabajo. La protección se extiende a los miembros de las Juntas Directivas hasta un máximo de 9 y para los miembros de los comités seccionales, hasta un máximo de 4. (Art. 232 CdtT) | N.D. |
| Protección a promotores de sindicatos | Estabilidad laboral, para un número de hasta 20 trabajadores por dos meses, desde que notifiquen el Ministerio de Trabajo y al empleador, la lista de promovedores y hasta dos meses después de presentada la inscripción (Art. 367 CdtT) | La protección de los directivos/as se extiende a los promotores por un periodo de 60 días, a partir de la notificación al empleador de la lista de promovedores, por parte de las autoridades administrativas de trabajo (Art. 248 CdtT) | Inamovilidad a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo de que están formando un sindicato y gozarán de protección hasta sesenta días después de la publicación de los estatutos en el diario oficial (Art. 209 CdtT) | Protección de hasta treinta trabajadores, que es el número mínimo requerido para la constitución de una organización sindical (Art. 517 CdtT) | La protección se extiende a un número de hasta 20 trabajadores y por un plazo de hasta noventa días | N.D. |
| Infracciones | Multa y pago de los salarios dejados de recibir y si el trabajador afectado opta por el pago de indemnizaciones por despido injustificado, se impone además al empleador el pago de salarios dejados de percibir (Art. 368 CdtT) | Pago de salarios dejados de percibir durante el lapso de protección no distruída por el trabajador afectado. Multa de diez a cincuenta veces el salario mínimo mensual (Art. 251 CdtT) | Pago de salarios que no se han recibido y la imposición de una multa | Pago de una indemnización equivalente a 6 meses del salario del trabajador a favor de la organización sindical (Art. 113) | N.D. | N.D. |
| Reinstalo | Se prevé el reinstalo (Art. 608 y 363 CdtT) | No existe el reinstalo | Se prevé reinstalo | Existe posibilidad de reinstalo | Prevé el reinstalo | N.D. |

Fuente: Elaboración propia con datos de: Blanco Vado, Mario (1997)

3.2 Evaluación de la institucionalidad laboral en Centroamérica

En este apartado se realiza un diagnóstico de la institucionalidad laboral en Honduras, El Salvador, Nicaragua y Costa Rica. La metodología seguida ha consistido en la realización de entrevistas y talleres con diferentes actores. En las entrevistas se incluyeron a importantes organizaciones sindicales, ONG's y funcionarios del Ministerio de Trabajo. Los talleres, fueron coordinados con dirigentes y miembros de organizaciones sindicales. En este sentido, este diagnóstico se refiere a la "realidad sentida", tal como la perciben los actores entrevistados²⁸.

La evaluación se refiere a tres elementos:

- El funcionamiento de las comisiones de salarios mínimos.
- El respeto a los derechos de organización y negociación colectiva.
- El funcionamiento de las unidades de inspectoría de los Ministerios de Trabajo.

Las políticas de salarios mínimos tienen como fundamento la legislación nacional y la normativa internacional en la materia (Convenios 131 y 95 de la OIT). Los salarios mínimos han sido creados con el fin de asegurar a los trabajadores menos calificados un "piso" salarial que les permita la satisfacción de sus necesidades básicas, por tanto el funcionamiento de las comisiones es de gran importancia para asegurar estándares mínimos de vida a los trabajadores. Un elemento que debe destacarse es que las comisiones de salarios mínimos se constituyen en instancias tripartitas que pueden favorecer el diálogo social entre trabajadores, empresarios y el Estado.

El respeto a los derechos de asociación y organización y negociación colectiva plasmados en los Convenios 87 y 98 de la OIT es uno de los compromisos que han asumido

las partes en el capítulo 16 del TLC. Además, el cumplimiento de estos derechos colectivos del trabajo, facilitan la tutela de otros derechos (contrato, indemnizaciones, seguridad e higiene ocupacional, entre otros).

Finalmente, las unidades de inspección, tienen como función vigilar la efectiva aplicación del Código de Trabajo. La apertura comercial ha propiciado que se lleve a cabo una flexibilización laboral de facto (CEPAL, 2003) por esa razón, el desempeño de estas instancias es clave para garantizar los derechos de los trabajadores.

Estas razones justifican la selección de estos tres elementos para la realización de este diagnóstico. Este capítulo hace énfasis en los elementos que deben mejorarse, por tanto puede que existan importantes esfuerzos institucionales que se están realizando que no se hayan incorporado.

3.2.1 Costa Rica

Salario mínimo

La Ley establece que debe revisarse el salario mínimo, cada seis meses, de acuerdo a la evolución del IPC. Si bien esta periodicidad se ha cumplido, los sindicatos encuentran como una debilidad, que los salarios mínimos reales no se muevan, puesto que los ajustes son muy cercanos a la evolución del IPC²⁹.

Respecto a la metodología de cálculo del salario mínimo se considera que no responde al costo de la canasta básica. Para ilustrar este punto, puede considerarse el rubro de alquiler, al cual se le asigna un monto de 7,500 colones cuando en la realidad esta cifra es de 60,000

28. El resumen de las entrevistas y el resultado de los talleres pueden ser solicitados a FUNDE.

29. Se considera que esto es así en términos generales, pero por sectores la realidad puede variar. Por ejemplo desde la percepción de los sindicatos el salario en el sector público se ha deteriorado.

colones. El salario mínimo debería cubrir la alimentación, la vivienda, el vestido, la educación, el estudio y el ahorro, actualmente estas necesidades no están aseguradas.

Además se considera que la canasta básica está desactualizada, puesto que si bien se aplica desde 1995 su formulación corresponde al año de 1987. Por otro lado, la canasta básica se obtiene a partir de encuestas a nivel de la población, cuando se tabula la encuesta, los resultados finales no reflejan la situación de los hogares muy ricos ni la de los hogares muy pobres. Al concentrarse en segmentos medios, se incluye en la canasta básica, artículos como gasolina, reparación de llantas, alimento para mascotas, entre otros. Pese a estas debilidades, la metodología utilizada para el cálculo del IPC, continúa siendo la única herramienta válida con la que se cuenta para realizar los ajustes.

La institucionalidad costarricense se considera la más experimentada de Centroamérica. Dos puntos de gran importancia que deben considerarse son: primero, la independencia del Consejo, puesto que su decisión no depende del aval de otras autoridades, el Ministro de Trabajo puede hacer observaciones al acuerdo del Consejo y este puede analizarlas, segundo, se realizan reuniones que incluyen a todas las organizaciones sindicales con el fin de llevar una propuesta unificada de incrementos de los salarios mínimos.

La institucionalidad continúa consolidándose. En un inicio, los representantes de los trabajadores en el Consejo, provenían de organizaciones del sector público, y paradójicamente debían fijar salarios del sector privado, esta situación ha sido superada, pues desde hace cuatro años, se incorpora a representantes de trabajadores del sector privado.

El representante de los trabajadores en el Consejo, considera que éste ha sido un ente imparcial puesto que

ha emitido resoluciones tanto a favor de los trabajadores como de los empleadores.

A pesar de los elementos positivos señalados anteriormente existen dudas de que en la realidad pueda garantizarse su cumplimiento a cabalidad, particularmente en los sectores de trabajo doméstico, construcción, agroindustria y la maquila, donde no hay organización y en los cuales uno de los derechos más vulnerados se refiere al pago de horas extras.

Libertad sindical

En el tema de respeto a las libertades, pueden señalarse problemas de tipo administrativo y otros correspondientes a la existencia de una cultura anti-sindical entre los empresarios.

Entre los primeros se encuentra que los sindicatos no cumplen los requisitos establecidos por la Ley, cobra especial relevancia aspectos relacionados con el fuero sindical. Cuando se está formando un sindicato debe informarse de la intención y de quiénes forman parte de él, presentando una lista ante el Ministerio de Trabajo y ante la empresa, con el objeto de que dichos trabajadores puedan ser protegidos.

Sin embargo, el principal problema que enfrentan los movimientos de trabajadores es la cultura sindical existente entre los empresarios, que lleva a que se busque abortar los sindicatos antes de su nacimiento.

Entre las medidas que toman los empresarios en esta dirección se encuentra la contratación de profesionales en orientación laboral que detectan a trabajadores que impulsarían la formación de sindicatos. Cuando se realiza la detección, la empresa ofrece a los trabajadores involucrados prestaciones adicionales a las establecidas en la Ley para que se retiren de la misma.

Otro elemento que muestra la existencia de esta cultura antisindical se encuentra en la promoción de las organizaciones solidaristas, formadas por personal cercano a la empresa. Pese a que se han realizado reformas legales, que prohíben que estas organizaciones realicen funciones propias de los sindicatos, en la práctica siguen asumiéndolas. Además, los sindicalistas tienen que cargar consigo la viñeta despectiva de "comunistas".

Aunque existe el derecho a huelga, el mismo sigue siendo limitado, concretamente para los trabajadores públicos, incluso en actividades como los ferrocarriles o los muelles, en los cuales no se encuentra en juego la prestación de servicios básicos. En este sentido la jurisprudencia no es suficientemente clara.

En relación a la participación de los trabajadores extranjeros como miembros de Juntas Directivas en los sindicatos, aunque el Código de Trabajo, establece que los trabajadores Centroamericanos son tratados como Costarricenses (Art. 345 del Código de Trabajo), predominan disposiciones constitucionales, con lo cual los trabajadores extranjeros no pueden formar parte de directivas sindicales.

La falta de formación entre los jueces dificulta la aplicación de la legislación laboral, en los temas de respeto a la libertad sindical. De acuerdo a la Ley, los jueces deberían llamar en 24 horas los traslados de demanda, mediante los cuales el patrono debe demostrar que el dirigente sindical no fue despedido por serlo. Los jueces no aplican el concepto de juicios sumarísimos, razón por la cual los juicios duran demasiado, a pesar de lo rica que es la jurisprudencia.

Otra debilidad se refiere a que en las centrales sindicales no hay formación básica y de derechos. ONG's que podrían accionar en este campo, no encuentran una demanda clara de formación sindical. En esta misma

línea, aunque por Ley se establece que una de las funciones del Ministerio de Trabajo es la promoción de los sindicatos, la institución no cuenta con un programa de formación sindical. Las capacitaciones en materia de derechos laborales se reducen al tema del trabajo infantil, si se incluyera el tema sindical, los empresarios no permitiría que se impartieran. El Ministerio de Trabajo implementa el Programa Centroamérica cumple y gana, en el mismo se ha hecho énfasis en la difusión de los derechos individuales del trabajo, dejando fuera los derechos colectivos.

Inspectoría

Aunque los trabajadores valoran el trabajo de los inspectores, existe debilidad debido al poco personal y a la insuficiencia de recursos logísticos para traslados y salidas. Esta insuficiencia de recursos está ligada a lo que puede llamarse un "desmantelamiento" del Ministerio de Trabajo. Algunos ejemplos, en la actualidad existen 100 inspectores de trabajo, número que es insuficiente para cubrir 11,000 establecimientos. Otro ejemplo, es la designación de un solo fiscal para atender Limón y Sarapiquí. Como elemento positivo se señala la realización de capacitaciones, brindadas por la OIT, y la profesionalización de los servicios de la inspectoría.

En aspectos legales, existe un vacío ya que los empresarios tienen derecho a violentar "una vez" la Ley, puesto que si los inspectores encuentran alguna falta, dan una prevención a las empresas y si al regresar a verificar ya se han pagado los salarios, entonces el empresario no es sujeto de sanción.

3.2.2 El Salvador

Consejo Nacional del Salario Mínimo

En El Salvador, la fijación del Salario Mínimo, encuentra las siguientes dificultades: conformación del Consejo y período de fijación. Los representantes de los trabajadores

ante el Consejo son elegidos por el gobierno, aunque la Ley establece que debe hacerse de acuerdo a un reglamento pero, el mismo no se ha creado. Sobre el período de fijación, en El Salvador, es muy dilatado, ya que se debe revisar al menos cada tres años.

Pero el Consejo Nacional del Salario Mínimo, no es la única instancia tripartita criticada por los trabajadores, sino también otras instancias como el Consejo Superior del Trabajo, ya que desde su visión no representan los intereses de los trabajadores, y más bien está al servicio de los empresarios.

Libertad sindical

Las principales dificultades se encuentran en la inscripción de los sindicatos y en garantizar el fuero sindical. A esto debe sumarse la falta de confianza en los procesos judiciales, particularmente en lo referido a la retardación de justicia.

Puede hablarse como en el resto de países de la región, de la existencia de una cultura antisindical. En El Salvador, la organización de sindicatos aún no ha logrado la aceptación de los empleadores, quienes identifican a las organizaciones de trabajadores como grupos de desestabilización social.

Inspectoría

Las organizaciones de trabajadores/as, perciben que la inspectoría no cumple con su papel de garantizar los derechos de los trabajadores.

3.2.3 Honduras

Comisión Nacional del Salario Mínimo

Entre las debilidades que enfrenta la Comisión, desde la visión de los representantes de los trabajadores/as, se señala el hecho de que el mismo no es una instancia de carácter permanente y que se activa hasta que se realizan negociaciones. Además, se señala la tardanza de las

negociaciones, lo cual provoca que durante ese período el poder de compra del salario se deteriore.

Por otro lado señalan la poca investigación que sustenta la toma de decisiones. Cuando se consultó con la Dirección General de Salarios, sobre este punto, ésta indicó que se realiza un estudio técnico que se hace llegar tanto a los representantes patronales (Agrupados en la COHEP³⁰), pero se reconoce que se hace necesario que exista mayor investigación. La Dirección señala además que la falta de presupuesto dificulta el cumplimiento de estas funciones porque no se puede contratar al personal idóneo.

La escasez de recursos financieros también afecta la labor de vigilancia, ya que no hay suficientes inspectores para garantizar que las empresas paguen el salario mínimo. A este hecho se suma la falta de capacidad de coerción de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, lo que se convierte en una limitante para garantizar el derecho al salario mínimo, razón por la cual se está trabajando en una escala de penalización a las empresas infractoras.

Pese a estas limitantes, los representantes sindicales, consideran que una de las fortalezas de los salarios mínimos se encuentra en el hecho de que los sindicatos elijan sus representantes ante la Comisión Nacional del Salario Mínimo. Esta realidad contrasta con la situación de El Salvador y Guatemala, países en los que el Ministerio de Trabajo elige a las organizaciones sindicales que integrarán las instancias tripartitas.

Libre sindicalización

Pese a que el Estado Hondureño ha ratificado los Convenios Fundamentales de la OIT No. 87 y 98 relativos a los derechos de asociación y organización y negociación colectiva, todavía se encuentran algunas debilidades en el cumplimiento de estos derechos.

30. Consejo Hondureño de la Empresa Privada.

Los principales puntos identificados por los representantes de los trabajadores, durante el taller realizado en San Pedro Sula fueron: la existencia de una cultura empresarial anti-sindicatos, dificultades para la inscripción de los mismos y un proceso demasiado largo para lograr la declaratoria de huelga.

Entre los empresarios existe una cultura antisindical, que hace que las organizaciones de trabajadores sean vistas como una amenaza y se les aplique de manera peyorativa el adjetivo de "comunista". Un ejemplo, que evidencia esta cultura es la contratación de "trabajadores espías", con la misión de informar a los patronos sobre intenciones de formar sindicatos. Otra práctica que tiene como fin "decapitar" el movimiento sindical consiste en ofrecer prestaciones adicionales a las establecidas en la Ley a miembros de Juntas Directivas o promotores de sindicatos, si renuncian a la empresa.

Estas prácticas traen como consecuencia dificultades en la inscripción de sindicatos. Cuando los patronos detectan iniciativas de organización entre los trabajadores, proceden al despido de los promotores. Estos despidos se producen antes de haberse tramitado el fuero sindical con la Secretaría de trabajo y seguridad social.

Otra estrategia, consiste en tener una denominación jurídica diferente al nombre comercial. Si el trabajador demanda a una empresa con su nombre comercial y no con su denominación jurídica el proceso se dilata. Lo mismo sucede si en medio del proceso judicial se cambia al representante legal de la empresa.

Respecto a la declaratoria de huelga, tanto las organizaciones sindicales como las autoridades de la Secretaría, coinciden en que deben realizarse muchos pasos para que pueda darse la declaratoria de legalidad.

Nuevamente, la carencia de recursos financieros impide que pueda velarse por el cumplimiento de estos derechos.

Existe además una falta de cobertura, particularmente en zonas rurales. Como en el caso del salario mínimo, debe señalarse la poca coerción que tiene la Secretaría, como instancia administrativa.

Inspección General de Trabajo

La Inspectoría comparte con el resto de Direcciones, la falta de recursos para el desarrollo de funciones. En relación a los equipos informáticos se señala que se cuenta solo con 4 computadoras para ser utilizadas por 40 inspectores. Por su parte, las secretarías realizaban su labor con máquinas de escribir hasta que se concretó una reciente donación de equipos de el Departamento de Estado de los Estados Unidos.

No se cuenta con suficientes medios de transporte. Se dispone de una unidad de transporte que se usa solamente 4 horas a la semana durante dos días. Este hecho se convierte en un obstáculo muy grave, puesto que la persona que solicita una inspección debe proporcionar el transporte. Esta situación "facilita" que se hagan acusaciones de corrupción a la labor de inspectoría, por ejemplo si una empresa solicita una inspectoría y proporciona transporte, se interpreta como que existe una alianza entre el inspector y la patronal. Además, el personal administrativo está conformado únicamente por tres secretarías para toda la Dirección.

En aspectos legales debe decirse que la Ley no es lo suficientemente coercitiva, puesto que un empresario puede dilatar los procesos de pago de multa ya que primero debe constatarse la infracción, posteriormente se procede a imponer la multa, aunque la empresa puede no pagar la multa e interponer un recurso, optando por una sanción pecuniaria. En este caso, el trabajador que se encuentra afectado debe pasar el caso a los tribunales de justicia.

Solo se cuenta con una base de datos de empresas muy rudimentaria, que se lleva en libros escritos a mano, si

bien la misma está constituida, en opinión de la Secretaría, por un registro lo suficientemente extenso de empresa.

También hay problemas de cobertura, aunque existen direcciones regionales, el funcionamiento de las mismas es centralizado y deben enviar sus informes a Tegucigalpa.

3.2.4 Nicaragua

Salario mínimo

Las principales debilidades existentes en la fijación del salario mínimos son, la canasta de bienes que se utiliza para su determinación, el período de revisión y la "desventaja" del voto de los trabajadores en la Comisión Nacional del Salario Mínimo, frente a gobierno y empresarios, que pueden unirse para constituirse en mayoría.

La canasta de productos que se utiliza para calcular el salario mínimo, está compuesta solo por 53 productos, basada en una canasta elaborada durante el período de guerra en el país. De hecho la actual canasta es inferior a la existente en tiempos de guerra, puesto que en esta se incluía la vivienda, elemento que la actual no contempla. Desde el movimiento sindical se considera que esta canasta no cubre las necesidades de los trabajadores.

La tabla 17, muestra la cantidad de alimentos que la canasta básica incluye para una familia de 6 personas y cuál es el consumo semanal por persona. Estos datos confirman la opinión de los sindicatos sobre la insuficiencia de la canasta. Por ejemplo, se asigna solamente 0.47 libras de carne a la semana por persona, 0.70 libras de arroz, 1.40 huevos, solo por poner algunos ejemplos.

La Fundación Internacional para el Desafío Global ha estimado que el precio de esta canasta básica de 53 productos para agosto de 2004, era de 5,896.73 córdobas (en Managua), mientras que el salario mínimo

en la maquila es de 1,438 córdobas. Incluso si en la familia trabajaran dos miembros, no lograrían cubrir el costo de esta canasta.

Tabla 17. Rubro de alimentos de canasta básica de 53 productos

| Producto | Canasta básica mensual | Consumo semanal por persona |
|-------------------------|------------------------|-----------------------------|
| Básicos | | |
| Arroz | 18 lbs. | 0.70 |
| Frijoles | 18 lbs. | 0.70 |
| Azúcar | 24 lbs. | 0.93 |
| Aceite | 3 lts. | 0.12 |
| Sal | 2 lbs. | 0.08 |
| Carnes | | |
| Posta pierna | 4 lbs. | 0.16 |
| Carne de pollo | 3 lbs. | 0.12 |
| Posta de cerdo | 2 lbs. | 0.08 |
| Chuleta de res | 3 lbs. | 0.12 |
| Lácteos y huevos | | |
| Leche líquida | 20 lts. | 0.78 |
| Leche íntegra | 4 botes | 0.16 |
| Huevos | 3 docenas | 1.40 |
| Queso seco | 4 lbs. | 0.16 |
| Perecederos | | |
| Tomate | 7 lbs. | 0.27 |
| Cebolla | 3 lbs. | 0.12 |
| Repollo | 2 unidades | 0.08 |
| Papas | 5 lbs. | 0.19 |
| Banano | 4 doc. | 0.16 |
| Plátano | 8 unidades. | 0.31 |
| Cereales | | |
| Tortilla | 100 unidades | 3.89 |
| Pan | 21 unidades | 0.82 |
| Pinolillo | 5 lbs. | 0.19 |
| Café molido | 3 lbs. | 0.12 |

Fuente: elaboración propia con datos de Fundación Internacional para el Desafío Económico Global

Como refuerzo de lo expuesto en párrafos anteriores, el artículo 7 de la Ley del Salario Mínimo establece que no existe obligación de que el salario mínimo cubra toda la canasta básica, sino solo una parte de la misma.

Respecto al mecanismo de fijación del salario mínimo, según la Ley, todas las centrales participan en la negociación de los salarios mínimos. Durante los talleres, los trabajadores indicaron que ellos cuentan con representantes ante la Comisión Nacional del Salario Mínimo, pero siempre existe la posibilidad de que su opinión no sea tomada en cuenta debido a que el gobierno y los representantes de los empresarios podrían unir su voto y el resultado sería de 2 votos a 1.

Los dirigentes sindicales entrevistados, consideran que las comisiones tripartitas no son el mecanismo idóneo para discutir la fijación del salario mínimo, una forma de resolver este punto es mediante una ley de indexación del salario mínimo. Actualmente ya existe una propuesta de Ley en el Congreso.

Esta Ley, debería complementarse con modificaciones en la metodología de fijación del salario mínimo, lo que implicaría modificar la actual canasta compuesta solo por 53 productos.

Libertad sindical

Al igual que en el resto de países de Centroamérica, existe entre el empresariado una cultura contra sindicatos, que dificulta la garantía de los derechos sindicales. Por ejemplo, aunque la Ley garantiza el fuero sindical, las empresas despiden a los promotores de sindicatos antes de que estos puedan presentar una lista que garantice su protección al Ministerio de Trabajo y a la empresa.

Otro punto que debe considerarse se refiere a la impugnación de sindicatos. Según la Ley, un sindicato solo puede ser impugnado por aquellos que están involu-

crados en la constitución del mismo, sin embargo en la práctica, se concede a la patronal y a otros sindicatos el derecho a la impugnación con lo cual se dilata el proceso de inscripción. Autoridades del Ministerio de Trabajo, reconocen la necesidad de revisar este punto, para que el procedimiento no se prolongue demasiado, además indican que los datos de los sindicatos no se actualizan, y por tanto no se cuenta con información sobre quiénes forman las juntas directivas para garantizar el fuero sindical.

Desde la visión de los dirigentes sindicales, la reducción en el número de trabajadores necesarios para formar un sindicato a solo 20 (Art. 206 del Código de Trabajo), ha facilitado la inscripción de sindicatos sin representatividad, que están ligados a la patronal. El criterio anterior establecía que un sindicato debía contar con el 50% más 1 de los trabajadores de la empresa para poder constituirse, gracias a lo cual se garantizaba la existencia de sindicatos fuertes. Aunque se considera una debilidad, esta disposición puede ser una puerta para constituir sindicatos en empresas en las que menos del 50% de trabajadores desea afiliarse a un sindicato.

El procedimiento para poder establecer como legal una huelga es demasiado largo (Art. 379-389 del Código de Trabajo). Cuando un conflicto económico social entre un sindicato y la patronal no se soluciona mediante las negociaciones bilaterales, el sindicato puede presentar ante el Ministerio de Trabajo una solicitud de conciliación. El Ministerio nombra un conciliador, quien cita a las partes. La Ley establece que deben realizarse 15 reuniones de negociación más 8 extraordinarias. Sin embargo, los sindicatos denuncian que en la práctica se efectúan tantas como la patronal desee.

En el caso de que no se llegue a ningún acuerdo, los trabajadores pueden solicitar la instalación del Tribunal de Huelga. En este punto existe un vacío legal, puesto que no hay un tiempo para que esta petición sea

trasladada al Ministro de Trabajo. Una vez que la solicitud llega al Ministro de Trabajo, éste cuenta con 24 horas para nombrar el tribunal de huelga. Este es el momento para el cual, la ley tiene pasos definidos. Si el tribunal de huelga no llega a un acuerdo, sus miembros se sustituyen, bajo el presupuesto de que pudieron obstaculizar la construcción de acuerdos. Evidentemente, este es un proceso muy largo, razón por la cual, únicamente dos huelgas han sido declaradas legales. Las autoridades del Ministerio de Trabajo, reconocen que este proceso es demasiado dilatado, por lo que en este momento se está revisando el procedimiento de negociación colectiva.

Otra debilidad señalada por los funcionarios, es que en la actualidad no se cuenta con un espacio adecuado para que se realicen las conciliaciones, pero el mismo se encuentra en construcción en este momento.

Inspectoría

Las principales debilidades a las que se enfrenta la Dirección General de Inspección de Nicaragua son: inadecuado marco legal, inexistencia de base de datos actualizada, insuficiencia de recursos humanos y financieros y el desconocimiento de la legislación laboral.

Respecto al marco legal, en la actualidad, la Dirección se rige por el Reglamento de Inspectores del Trabajo, aunque lo ideal sería la existencia de una Ley General de Inspección, puesto que la última tendría mayor fuerza coercitiva. En estos momentos, incluso existen empresarios que no pagan las multas. Para subsanar este problema, se ha redactado un proyecto de Ley de Inspectoría que pasó a la Asamblea Nacional.

Los procesos llevados a cabo por la inspectoría se prolongan por demasiado tiempo. Esto se debe a que la Dirección no cuenta con procesos administrativos, ni ley, ni decreto ministerial. En estos momentos se está trabajando en un manual de procedimientos. Además, se procura cambiar el proceso actual, que es muy "legalista" a un

proceso oral. Desde el punto de vista del Ministerio los actuales procedimientos permiten que tanto empresarios como trabajadores, puedan prolongar los procesos.

Además de ello, no se cuenta con una base de datos actualizada de las empresas existentes en el país. Esta base de datos permitiría realizar de manera más amplia el muestreo en la inspección. En este momento se obtiene información, gracias a los archivos de la institución, al directorio telefónico, a la que proporcionan los trabajadores. Lo ideal sería contar con la base de datos de INSS y de DGI.

El personal recibe bajos salarios, por lo que el Ministerio es tomado por algunos trabajadores como un "trampolín" para trabajar posteriormente en el sector privado, incluyendo algunas empresas en las que han realizado inspecciones. Los salarios que reciben en este caso son 3, 4 o 5 veces más. Este hecho se refleja en una alta rotación del personal. No se cuenta con un programa de formación constante, si bien en estos momentos se brinda capacitación al menos una vez al mes a los inspectores, con el objetivo de conozcan y apliquen la Ley. Las plazas de inspectores asignadas son de 74, a las que se sumarán 36 adicionales, que han sido aprobadas en el presupuesto.

A las debilidades de recursos humanos, se suman las de recursos logísticos. Los automóviles disponibles y el presupuesto para viáticos no son suficientes para ir más allá del municipio, en el cual se encuentra la oficina de la inspectoría. Una medida que contribuye a subsanar esta debilidad es una donación de 12 camionetas, realizada por el gobierno de Taiwán y de 5 unidades móviles, donadas por Japón.

Los trabajadores reconocen algunos elementos positivos en la labor de inspección realizada por el MINTRAB, entre los que se encuentran: la elaboración de un código de normas de higiene y seguridad ocupacional; la mejora en

las inspecciones y las notificaciones realizadas a las empresas y la mejora en la infraestructura, este elemento no solo beneficia a la Dirección de Inspección, sino a todo el Ministerio.

Conclusión

Puede afirmarse que existen importantes debilidades en la institucionalidad laboral de la región Centroamericana.

En el tema del salario mínimo, la principal debilidad se encuentra en los bienes que se incluyen en la canasta básica o la medición del IPC sobre el cual se ajustan los salarios mínimos. Como consecuencia, los salarios mínimos en la región, no alcanzan a cubrir las necesidades básicas de los trabajadores.

Otras debilidades se encuentran en la conformación de las instancias tripartitas, particularmente en El Salvador, país en el que el gobierno decide las organizaciones que representarán a los trabajadores. También en El Salvador, se encuentran dificultades respecto al período de fijación del salario, ya que se establece que el mismo debe revisarse al menos cada tres años, tiempo bastante largo y que repercute en la pérdida del poder de compra del salario.

Costa Rica es el país que tiene la institucionalidad más sólida del salario mínimo. Un punto a considerar es que en Costa Rica, el Consejo es una entidad autónoma, cuyas decisiones no pasan por la aprobación del ejecutivo.

Sobre la libertad de asociación, organización y negociación colectiva, la principal limitante es la cultura antisindical, existente entre los patronos. Esto provoca que se busquen mecanismos para evitar la formación de sindicatos, despidiendo a los trabajadores incluso antes de que puedan solicitar al Ministerio de Trabajo, el fuero sindical.

Además, los Ministerios de Trabajo de la región, se constituyen en la "cenicienta" de los presupuestos, lo que

se traduce en poca capacidad para cumplir sus funciones, existe poca cobertura, y poca capacidad coercitiva. Es preocupante que algunas de las mejoras mencionadas por las autoridades, no se han realizado con fondos nacionales, sino como producto de préstamos o donaciones internacionales. Algunos de estos programas tienen limitaciones, por ejemplo en el Programa Centroamérica Cumple y Gana, se enfatiza en el cumplimiento de derechos individuales restando importancia a los derechos colectivos.

Esta situación deriva en situaciones de equilibrio de bajo nivel. Desde el punto de vista económico, los países están equilibrados en niveles muy bajos, lo que se evidencia en bajos salarios mínimos, bajos niveles de educación, baja cobertura de la seguridad social, entre otros.

3.3 Propuesta de homologación de la legislación laboral en Centroamérica y República Dominicana

En el apartado anterior, se han identificado las principales asimetrías existentes entre los países del istmo en términos de la situación de empleo y las condiciones laborales en los últimos diez años.

Como se ha mencionado, los Tratados Comerciales son un mecanismo para incrementar los niveles de apertura comercial entre países, cual los reformadores esperaban efectos positivos sobre el mercado de trabajo a través de: mayores tasas de crecimiento económico; especialización en la exportación de productos que requirieran de forma intensiva mano de obra no calificada, con lo que se incrementaría la demanda de mano de obra no calificada, disminuyendo el desempleo y aumentando el salario de estos trabajadores.

Sin embargo, estos resultados no se han verificado en la práctica. Por el contrario, existe una relación negativa entre

apertura y niveles de empleo; el subempleo se ha incrementado en todos los países de la región se evidencia una precarización de las condiciones de trabajo con efectos negativos sobre la desigualdad. Además, la presión de la competencia internacional sobre las empresas ha llevado a medidas de flexibilización laboral, ya sea modificando la legislación o tomando medidas en la práctica, ignorando la Ley.

Ante la entrada en vigencia del TLC existe el riesgo de que los países de la región, en la búsqueda de atracción de Inversión Extranjera, inicien una competencia basada en los menores costos laborales. Una medida para evitar este escenario es la homologación de la legislación laboral de los países de Centroamérica.

En este apartado se presenta una propuesta de homogenización de la Legislación Laboral en cinco puntos: salario mínimo, movilidad laboral, trabajo agrícola, trabajo de las mujeres y Convenios Fundamentales. El de esta propuesta ha sido tomar en cuenta el criterio más alto de las legislaciones comparadas.

3.3.1 Salario mínimo

El salario mínimo ha sido creado como una política redistributiva, que pretende asegurar a los trabajadores la satisfacción de sus necesidades básicas. Sin embargo, este derecho se ve amenazado por quienes propugnan por la flexibilización laboral. Desde su visión, el salario mínimo es un elemento de rigidez en la economía que impide la asignación óptima de recursos y que por tanto debe ser eliminado o debilitado.

Como reconocen incluso economistas neoclásicos, como Robert Solow, el mercado de trabajo es una institución social, cuyo funcionamiento no puede dejarse únicamente a las fuerzas del mercado. Por tanto, su regulación y funcionamiento, pasa por el diálogo social.

Tomando en cuenta lo anterior, se propone la homogenización de la Legislación Laboral en Centroamérica, en los siguientes elementos: número de salarios, reparto de utilidades, cobertura, período de revisión y mecanismos de fijación.

Las legislaciones de Guatemala y Honduras, establecen el pago de 14 salarios anuales, uno en concepto de aguinaldo y otro en concepto de bonificación a mitad del año. En El Salvador, podría eliminarse la prestación del pago extraordinario en concepto de vacaciones y sustituirse por el salario número 14. Guatemala y Honduras, son países con menor nivel de PIB per cápita que Costa Rica, El Salvador y República Dominicana, por lo tanto esta es una posibilidad que estos países podrían explorar.

El reparto de las utilidades de las empresas puede ser una medida alternativa, o bien una fuente de financiamiento para el pago de 14 salarios. Como ya se ha dicho en República Dominicana, se destina el 10% de los beneficios de la empresa hacia el pago de una bonificación a los trabajadores.

El salario mínimo debe ser pagado por el patrono al trabajador/a, en virtud del cumplimiento de un contrato de trabajo o de la existencia de una relación entre ambos. Por tanto, no se incluye a los trabajadores/as por cuenta propia, que son un porcentaje importante del total de trabajadores de la región. Es conveniente que los países de la región, diseñen políticas de ingresos hacia los trabajadores por cuenta propia.

La revisión de los salarios mínimos ha sido establecida con el fin de que los trabajadores no vean deteriorado su poder de compra. Por tanto, un período muy dilatado de revisión del salario mínimo, impide el cumplimiento de este objetivo. En El Salvador y República Dominicana el lapso máximo de revisión de los salarios mínimos

es de tres años. La propuesta de este documento es que el salario mínimo se revise cada seis meses, tal como lo establecen las legislaciones de Costa Rica y Nicaragua.

Además, si bien en todos los países existen mecanismos tripartitos de fijación del salario mínimo, estos no son lo suficientemente participativos y en la práctica, en algunos países se excluyen a organizaciones de trabajadores importantes. Por tanto, la revisión de los mecanismos mediante los cuales se determina la representatividad de las organizaciones patronales y laborales se hace necesaria. En el caso concreto de El Salvador se propone, que en cumplimiento de la Ley se cree un reglamento para la elección de representantes de obreros y patronos.

Otros elementos, que no son estrictamente legales, deberían ser tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo: la evolución del poder de compra, la evolución de la economía y de la productividad, la evolución del tipo de cambio y la productividad del trabajo (Marinakis)

Respecto al poder de compra, el ajuste de los salarios mínimos debe tomar en cuenta la evolución del IPC, puesto que el salario mínimo busca mejorar los niveles de ingresos de los asalariados más desfavorecidos.

Por otro lado, los incrementos en el PIB per cápita y la productividad del trabajo, también deberían reflejarse en incrementos del salario mínimo, para que los trabajadores/as reciban los beneficios de los progresos de la sociedad en su conjunto.

En relación al tipo de cambio la teoría económica nos dice que cuando los salarios mínimos reales se incrementan en moneda nacional y al mismo tiempo, disminuyen en moneda extranjera, nos encontramos frente a un círculo virtuoso, puesto que al mismo tiempo que mejora la capacidad de compra del salario mínimo, mejora la

competitividad del costo laboral a nivel internacional. Este es un elemento particularmente importante para los trabajadores de El Salvador, puesto que la economía está dolarizada. Dado que no existe la posibilidad de utilizar el tipo de cambio para impulsar la competitividad de las exportaciones, las empresas se ven presionadas a la reducción de los costos, siendo uno de los componentes más importantes, los salarios.

3.3.2 Movilidad laboral

En este período de globalización, se experimentan avances en la movilización de capital y mercancías, sin embargo, la movilidad de la fuerza de trabajo se encuentra muy restringida y en los acuerdos comerciales se incorporan únicamente a las personas de negocios.

En la región centroamericana también se observan movimientos importantes de trabajadores, particularmente agrícolas entre Costa Rica y Nicaragua y entre El Salvador, Honduras y Nicaragua.

Las legislaciones existentes en Centroamérica y República Dominicana reconocen los mismos derechos y deberes para los trabajadores emigrantes y los nacionales. La restricción que se encuentra es la participación en las directivas sindicales, se propone que sea permitido que los trabajadores extranjeros puedan ser parte de estas.

Otro elemento a tomar en cuenta en la estandarización es que Nicaragua y República Dominicana, incluyan la exigencia de capacitación de los trabajadores extranjeros a los nacionales para desempeñar el trabajo en el futuro. Esta medida contribuye a la difusión del conocimiento entre los trabajadores, aumentando el capital humano del que dispone la economía nacional.

Por otro lado, se observan desigualdades entre países en los reglamentos que autorizan a las personas extranjeras

a trabajar. Es deseable, que se unifiquen criterios, de tal forma que los documentos y pasos exigidos en un país y otros sean lo más parecidos posibles. También, se sugiere una revisión de los trámites en vistas a su simplificación.

Finalmente, solo Guatemala ha ratificado los Convenios 97 y 143 de la OIT. Estos convenios, comprometen a los Estados firmantes a otorgar ciertas garantías a los trabajadores emigrantes. Particular importancia reviste el Convenio 143 en los puntos relativos a la migración en condiciones abusivas. Cuando los trabajadores emigran de forma ilegal de un país a otro, los países deben velar por: el respeto de los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores emigrantes; velar porque no se vean sometidos a condiciones que infrinjan la legislación nacional. Este Convenio refuerza la igualdad de trato en materia como empleo y profesión, seguridad social y derechos sindicales.

3.3.3 Trabajo agrícola

La legislación que regula el trabajo agrícola es importante, particularmente porque la incidencia de la pobreza es mayor en las áreas rurales.

Se propone, que no se discrimine a los trabajadores agrícolas en la legislación de las vacaciones y que se les aplique las disposiciones generales, lo cual implica cambios para Costa Rica y Guatemala. En Costa Rica para el cálculo del pago de vacaciones debe tomarse en cuenta el período de 50 semanas y no de la última semana. En Guatemala que se tome como base la remuneración del último año y no de los últimos tres meses.

La jornada laboral se regula de manera muy laxa en algunos países de la región. En Honduras, puede ser de 12 horas y en República Dominicana de hasta 10 horas. En Costa Rica las horas extraordinarias en jornada diurna no ameritan remuneración. Por estas razones, se

propone el marco normativo de El Salvador como punto de referencia para las otras legislaciones. En este país, la jornada es de 8 horas diarias y el trabajo realizado adicionalmente se remunera como extraordinario. Además, se sugiere que en el caso de que el trabajador agrícola habite la propiedad del patrono, debe garantizársele: alojamiento adecuado y destinar un lugar para la asistencia de enfermos, así como suministrársele medicamentos de urgencia. Todo esto, sin establecer números mínimos y sin hacer distinción entre trabajadores permanentes y temporales. Esto implica eliminar de la legislación de Nicaragua y Honduras que limitan este derecho solo con números determinados de trabajadores.

Aunque este documento no trata específicamente del trabajo de los menores de edad, se considera que se debe incorporar de manera expresa que el trabajo de los menores de edad en explotaciones agrícolas, aún en el caso de que se le atribuya la calidad de coadyuvante, debe estar sujeto a contrato.

Otro elemento a considerar a favor de los menores trabajadores o hijos de trabajadores agrícolas, es que en el caso de que el trabajo implique un desplazamiento a lugares alejados de centros escolares y de salud es obligación del patrono y en coordinación con las autoridades respectivas proporcionar estas prestaciones a los trabajadores.

La realización de huelgas no debería estar prohibida para los trabajadores agrícolas, esto implica eliminar del marco legal en Guatemala y Honduras, los artículos que restringen este derecho.

Los procesos de Reforma Agraria tuvieron poca incidencia en la estructura agraria en algunos países de la región. Sigue existiendo heterogeneidad en el sector agrícola con un sector moderno y tecnificado y otro con poca eficiencia y poco aprovechamiento de recursos. *"El mantenimiento de estos rasgos en la estructura agraria a*

pesar de las reformas llevadas a cabo en los tres países, es en gran parte efecto de las limitaciones de estos procesos, cuyo impacto en la concentración privada del recurso fue bajo, tanto como en la transferencia de activos de tierras y de apoyos para la producción a las familias campesinas” (CEPAL, 2001).

Dada esta situación el mismo documento de CEPAL, sugiere:

- La incorporación de tierras ociosas y subutilizadas a la producción agropecuaria, con el fin de dinamizar la economía de la región, favorecer la seguridad alimentaria y abatir la pobreza.
- Incremento de los activos de tierra en las explotaciones campesinas, aumentando la importancia de la agricultura familiar rentable, lo que favorecería la difusión del progreso técnico en el agro.
- Una política pública activa que garantice no sólo el acceso a financiamiento para la compra de tierra y la inversión productiva, sino también condiciones para elevar la rentabilidad y productividad de los predios.
- Dinamizar la agricultura a partir de la actividad de explotaciones medianas puede significar la apertura de fuentes de nuevas fuentes de ingreso para la población sin tierra. Esto es posible, en condiciones de incentivos estatales al cultivo de productos dinámicos en el mercado internacional, que haga uso intensivo de la fuerza de trabajo con estímulo para las articulaciones con la agroindustria y su fomento, con el fin de multiplicar las fuentes de empleo.
- Subdivisión de los latifundios para que se incrementen los predios familiares o medianos que contribuirían a la equidad en la distribución de recursos y sobre todo elevarían el uso de la tierra. Los factores que han mantenido anquilosada la estructura de la distribución y la tenencia de la tierra han sido generados

por esa misma estructura y ello hace suponer que se requieren medidas muy contundentes para modificarla. Algunas vías para lograrlo: impuesto predial, arrendamiento de la tierra.

- El establecimiento de mecanismos para el incremento de activos de tierra a los diferentes estratos de productores ahora carentes o necesitados de ella, se puede convertir en un esfuerzo vano de no instaurar un entorno jurídico y económico que evite de nuevo la concentración improductiva de la tierra. De esta forma, es importante diseñar una legislación que comprenda la derogación de medidas que estimulen la inmovilidad de las tierras ociosas y la utilización de la propiedad con el fin de obtener rentas improductivas, beneficios tributarios y otras prebendas económicas.

3.3.4 Trabajo de las mujeres

Para cumplir el principio de no discriminación, debe permitírsele a las mujeres acceder a cualquier tipo de trabajo y la única diferencia que se realizará será las concernientes a la maternidad y la lactancia.

Segundo, las legislaciones de la región deberían incorporar la prohibición expresa de solicitar pruebas de embarazo a las trabajadoras antes de la contratación, tal como lo señalan el Código de Trabajo de Honduras y de El Salvador.

En general, los países de la región prohíben el despido de la mujer embarazada, pero en Honduras, Nicaragua y Guatemala, se permite bajo circunstancias especiales. Se propone, la protección del empleo de la mujer embarazada, impidiendo su despido bajo cualquier circunstancia, de la manera que lo establece la legislación salvadoreña. En Guatemala y Costa Rica, la prohibición de despido de la mujer embarazada se extiende hasta el período de lactancia, esta disposición debería incorporarse en todas las legislaciones.

A continuación se detallan las prestaciones por maternidad propuestas para homologar la legislación laboral:

- Descanso post-parto de cuatro meses, el cual debería ser remunerado con el 100% del último mejor salario.
- Deberá tener derecho a descanso suplementario en caso de que sobreviniera alguna enfermedad relacionada con el embarazo.
- El patrono deberá acceder a solicitud de vacaciones, en caso de que la trabajadora los solicite inmediatamente después del período de descanso post-natal. Para poder acceder a este descanso y su respectiva remuneración, la trabajadora solo tendría que acreditar su embarazo a través de un certificado médico.
- En caso de aborto no intencional o interrupción accidental del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a dos meses de descanso remunerado, que podrán extenderse a tres meses o más, siempre que se acredite con certificación médica la necesidad de este plazo.
- Cuando la trabajadora adopte a un niño o niña tendrá derecho a tres meses de descanso remunerado. El período de reposo, en todos los casos deberá ser computado como trabajo efectivo para fines de los derechos de antigüedad, vacaciones y aguinaldo.
- Al finalizar el descanso remunerado, el empleador deberá trasladar a la trabajadora a su puesto original, a menos que por razones de salud amerite un cambio de actividad, éste cambio no deberá perjudicar el monto del sueldo.
- Se propone incorporar el descanso opcional por paternidad.

Las regulaciones más beneficiosas para las mujeres en período de lactancia son las siguientes:

- El descanso que tomará la trabajadora para alimentar a su hijo debería ser de una hora, la cual podrá fraccionarse en períodos de 15 minutos cada tres horas o de 30 minutos dos veces al día. O bien, podría acumularse la hora de lactancia y entrar una hora más tarde a su trabajo o salir una hora antes. En todo caso el descanso será remunerado como trabajo efectivo y la trabajadora voluntariamente determinará la manera en que se tomará dicho descanso.
- El patrono estará en la obligación de establecer más descansos si la trabajadora expone las razones que lo justifiquen.
- La trabajadora tendrá derecho durante el primer año del nacimiento de su hijo o hija a medio día cada mes para llevarle la atención pediátrica.
- La trabajadora podrá tomar el descanso de la hora de lactancia en el lugar de trabajo, para lo cual el patrono establecerá un lugar apropiado. En los centros de trabajo donde laboren más de treinta mujeres, el patrono deberá construir un lugar donde las mujeres puedan amamantar a sus hijos/as.
- Algunas legislaciones no señalan la duración del período de lactancia, la más beneficiosa es la del Código Guatemalteco al establecer que debe computarse desde el día en el que la trabajadora retome sus labores hasta 10 meses después, salvo que por certificación médica deba prolongarse.

3.3.5 Seguridad social

Con la excepción de Costa Rica, los países de la región presentan bajos niveles de cobertura de la seguridad social. Por tanto, los países de la región, deberían tener como meta, alcanzar al menos, los niveles de cobertura de la seguridad social que presenta Costa Rica. Al igual que en este país, la prestación pública de la seguridad social, podría ser ampliada, mediante la

incorporación voluntaria a fondos de pensiones o seguros de salud privados.

Se sugiere que los sistemas de seguridad social, abarquen a los trabajadores que no cuentan con un patrono claramente definido. Este punto se establece como un principio de todas las legislaciones, pero con la excepción de la costarricense, no existen los reglamentos que permitan una cobertura para estos trabajadores.

Asimismo, debe considerarse la atención de los trabajadores que no están cubiertos, aunque estos tengan que pagar por el servicio a posteriori. Los menores requisitos para acceder a los beneficios de las pensiones de vejez, invalidez y muerte se encuentran en Costa Rica, esta es una de las razones que permiten mayores niveles de cobertura y debería ser tomada en cuenta por los otros países del área.

Los beneficios de cobertura de la seguridad social, deberían ampliarse a los hijos e hijas hasta los 18 años y hasta los 21 en el caso de que sean estudiantes, tal como ocurre en República Dominicana. En este país, también se incluye a los hijastros del o la cónyuge del afiliado o afiliada.

Costa Rica establece que en caso de separación, si el cónyuge no tuviere otra fuente de ingresos, debe seguir siendo cubierto por el sistema.

Otro elemento a considerar es el financiamiento que reciben las instituciones responsables de la seguridad social. Costa Rica presenta los mayores niveles de contribución tanto de empleadores como de trabajadores. El aporte de los empleadores y de los trabajadores asalariados se constituye en una contribución solidaria para los trabajadores por cuenta propia y otros que no tienen un patrono definido.

3.3.6 Convenios fundamentales

Dentro del conjunto de los derechos fundamentales, nos referiremos concretamente a los Convenios sobre la libertad sindical y la protección y del derecho de sindicación, n°. 87 de 1948 y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, n°. 98, de 1949.

Aunque todos los países de la región han aprobado los convenios fundamentales de la OIT, se propone, para garantizar, el mejor cumplimiento de los mismos en lo relacionado a libertad sindical y negociación colectiva:

- Que el período de inscripción de un sindicato tome un tiempo máximo de 10 días, como lo establece el Código de Trabajo de Nicaragua.
- Que se permita la existencia de dos o más sindicatos en una misma empresa, lo que implicaría modificar la legislación de Honduras.
- La protección a los directivos sindicales debe existir mientras desempeñen sus cargos y hasta un año después de finalizado su período. Esta protección debe extenderse a los miembros de los comités seccionales. La inamovilidad de los directivos, debe incluir la prohibición de ser trasladados en el interior del centro de trabajo.
- Extender la protección frente al empleador a los promotores de sindicatos hasta un período de 90 días, tal como lo contempla la legislación de Nicaragua.
- Se hace necesaria la incorporación de la posibilidad de reinstalo de los miembros de directivas sindicales despedidos, y además debe revisarse la agilidad de este proceso porque su excesiva dilatación impide su cumplimiento en la práctica.

3. 4 Valoraciones sobre la homologación de la legislación laboral en Centroamérica

En esta sección se presentan las principales valoraciones de organizaciones sindicales consultadas y otras organizaciones han realizado respecto a esta propuesta de homologación de la legislación laboral en Centroamérica. Se reconocen elementos positivos, riesgos y dificultades en esta propuesta.

Entre los elementos positivos se mencionan, la posibilidad de que al interior de los países las legislaciones avancen, hacia los mejores estándares de la región; considerando que estas economías son similares, estos patrones propuestos no están fuera del alcance de los países. Algunos dirigentes laborales consideran que con una fuerte movilización social es posible lograr la estandarización aquí propuesta.

El riesgo principal que se identifica es que al tratar de modificar la legislación, que los empresarios aprovechen para introducir otras reformas, que dieran como resultado un balance negativo al sector trabajador. Además, se ha detectado que el mayor problema en el respeto a los derechos laborales no reside en la legislación sino en el cumplimiento de la misma.

Las dificultades existentes para llevar a cabo esta propuesta son: primero, no puede hablarse de estandarización de la legislación laboral sin procurar al mismo

tiempo, la convergencia de otros elementos de las economías de la región. Por ejemplo, no pueden estandarizarse los salarios, sin considerar los diferentes precios de las canastas básicas, los servicios que proporciona el gobierno (pues constituyen el salario social), tipos de cambio, etc. Por lo tanto, si Centroamérica desea avanzar hacia la estandarización de su legislación laboral, debe preocuparse por lograr una verdadera integración entre los países.

En segundo lugar, la actual conformación de las asambleas legislativas de la región hace suponer que esta propuesta difícilmente sería aprobada. Además, en el caso de que fuera aprobado no se sabe si logrará funcionar. Un antecedente son los intentos de los códigos de conducta en todas las regiones, que no han funcionado.

Se considera importante que se constituyan espacios tripartitos, tales como el que dio origen a la *Declaración Tripartita para el Fomento del Empleo y el Trabajo Decente en Centroamérica y República Dominicana*, en el cual participaron empresarios, trabajadores y gobiernos de la región. En estos espacios, podría iniciarse la discusión de una posible estandarización "hacia arriba" en los países de la región.

Estos elementos deben ser considerados por los trabajadores de la región, al momento de evaluar, una posible estandarización de la normativa laboral.



Conclusiones

Las principales conclusiones de este documento son las siguientes:

Los promotores de las reformas económicas en Centroamérica durante los años 90's esperaban que la apertura comercial tuviera efectos positivos sobre el mercado de trabajo, gracias a la mejor asignación de los recursos, que traería consigo mayores tasas de crecimiento económico, lo que se traduciría en mayores niveles de empleo. Sin embargo, lo que en la realidad se observa en los países de la región es una precarización del empleo, que se refleja en altas tasas de informalidad y de subempleo. Dado que la presión de la competencia internacional lleva a que las empresas consideren los salarios como un costo más que debe ser mantenido bajo se observa una flexibilización laboral, bien sea, a través de cambios en las legislaciones o bien ignorando las exigencias de la misma.

Los tratados de libre comercio, solo son un mecanismo más para garantizar la apertura comercial. Por lo que se esperaría que se profundicen las características del mercado laboral de altas tasas de informalidad y de subempleo, que se han observado durante los 90's. Si bien el CAFTA, incorpora un capítulo laboral, éste se introdujo como una respuesta a las presiones de congresistas norteamericanos preocupados por el tema laboral, pero como se ha visto, este capítulo tiene serias debilidades, entre las que pueden mencionarse: la falta de garantía de la participación de los miembros de la sociedad civil, las multas deben ser pagadas por el Estado y no por la empresa que infrinja los derechos, solo se exige el cumplimiento de algunos derechos y no de todos los que están contemplados en los Códigos de Trabajo.

Se observan asimetrías o diferencias en el tratamiento que los Códigos de Trabajo de la región, hacen de aspectos como: el salario mínimo, la movilidad de trabajadores, el trabajo de las mujeres, los trabajadores agrícolas y la libertad de sindicalización y negociación colectiva. Estas diferencias, pueden conducir a que los países entren en una carrera en la que compitan por la atracción de inversiones extranjeras y por la competitividad de los productos basados en los menores costos laborales. Una vía para evitar este tipo de competencia se encuentra en que los países de la región tengan similares requerimientos sobre derechos laborales, buscando los estándares más altos de la región.

Las principales dificultades para garantizar los derechos de los trabajadores son:

- La poca capacidad de coerción de los Ministerios de Trabajo.
- Falta de recursos, que se traduce en falta de cobertura de unidades como al Inspectoría, que podrían contribuir a garantizar a los trabajadores sus derechos.
- Procedimientos para la declaratoria de huelga demasiado engorrosos.
- Cultura antisindical, que asocia a los sindicalistas con actividades de desorden o con el "comunismo".

La posibilidad de establecer normas de trabajo similares en los países de la región presenta elementos positivos, como la oportunidad de mejorar las legislaciones nacionales, hacia los mejores estándares.

El principal riesgo es que algunos sectores aprovechen las modificaciones a los códigos para introducir su propia agenda con un saldo negativo para los trabajadores/as.

Las dificultades que pueden señalarse son la actual conformación de los parlamentos y la necesidad de avanzar en otros temas económicos si se desea homogenizar las normas laborales.



Bibliografía

- 2006** Banco Central de Costa Rica. **Indicadores económicos** [En línea]: <http://indicadoreseconomicos.bccr.fi.cr/indicadoreseconomicos/> [Consulta: Agosto 2006].
- 2006** Banco Central de El Salvador. **Estadísticas** [En línea]: <http://www.bcr.gob.sv/> [Consulta: Agosto 2006].
- 2006** Banco Central de Honduras. **Indicadores económicos** [En línea]: <http://www.bch.hn/indicadores.php> [Consulta: Agosto 2006].
- 2006** Banco Central de República Dominicana. **Estadísticas económicas** [En línea]: <http://www.bancentral.gov.do/> [Consulta: Agosto 2006].
- 2006** Ministerio de Economía. **Capítulo 16 Laboral CAFTA**. [En línea]: http://www.minec.gob.sv/tlc/tlc_web/pdf/Usa/capitulo16.pdf [Ref. Noviembre de 2006].
- 2006** Secretaría Ejecutiva del Consejo Monetario Centroamericano. **Informes y Estadísticas** [en línea]: http://www.secmca.org/Estadisticas_REM_Reg.htm [Consulta: Enero 2006].
- 2006** Superintendencia del Sistema Financiero de Pensiones. **Reglamento de prestaciones y beneficios del sistema de ahorro para pensiones**. [En línea]: <http://www.spensiones.gob.sv/normativa/reglamentos/beneficios%20y%20prestaciones%20sap/prestaciones%20y%20benef.%20sap%20diario%20oficial.doc> [Consulta: Enero 2006].
- 2006** Lara, Edgar y Rubio, Silvia. **¿Tenemos buenos empleos? Impacto de las políticas económicas en los buenos empleos en El Salvador**. San Salvador: Funde y Global Policy Network, 2006. 101 P.
- 2005** Banco Central de Nicaragua. **Principales indicadores macroeconómicos** [En línea]: <http://www.bcn.gob.ni/estadisticas/indicadores/principales/> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Banco de Guatemala. **Información Económica y Financiera** [En línea]: <http://www.banguat.gob.gt/inc/main.asp?id=21&aud=1&lang=1> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). **Anuario Estadístico de la CEPAL 2004**. CEPAL, Abril 2005 [Ref. Diciembre 2005]. Disponible en: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/0/21230/P21230.xml&xsl=/deype/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xsl>
- 2005** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). **Base de datos macroe-conómicos**. [En línea]: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/de/noticias/paginas/7/8597/P8597.xml&xsl=/de/tpl/p18f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xsl> [Consulta: Diciembre 2005].

- 2006** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). **El TLC Centroamérica-Estados Unidos: Elementos de debate de gremios y sociedad civil en Costa Rica**. CEPAL, 2005. [Ref. Noviembre 2006]. Disponible en:
<http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/6/21086/P21086.xml&xsl=/mexico/tp/p9f.xsl&base=/mexico/tp/top-bottom.xsl>
- 2005** Costa Rica. **Código de Trabajo**. [En línea]: <http://www.leylaboral.com/costarica/IntroNormas.aspx> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Costa Rica. **Constitución Política de la República de Costa Rica**. [En línea]: <http://www.leylaboral.com/costarica/IntroNormas.aspx> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Costa Rica. **Ley de Aguinaldo para la Empresa Privada y Reglamento No. 2412**. [En línea]: <http://www.leylaboral.com/costarica/IntroNormas.aspx> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Costa Rica. **Ley General de Migración y Extranjería**. [En línea]: <http://www.leylaboral.com/costarica/IntroNormas.aspx> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Costa Rica. **Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte**. [En línea]: http://admsjoweb10.ccss.sa.cr/pensiones/Reglamentos/Reg_SIVM_v_final.pdf [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Dirección General de Estadística y Censos. **Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples**. Delgado: Ministerio de Economía, Abril de 2005.
- 2005** El Salvador. **Código de Trabajo**. [En línea]: <http://www.leylaboral.com/honduras/Normashonduras.aspx?item=1&bd=42> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** El Salvador. **Constitución de la República de El Salvador**. [En línea]: <http://www.leylaboral.com/honduras/Normashonduras.aspx?item=1&bd=42> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** El Salvador. **Ley de Migración**. [En línea]: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/1943.pdf> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** El Salvador. **Ley de Extranjería**. [En línea]: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/1941.pdf> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** El Salvador. **Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (Decreto No. 927)**. [En línea]: <http://www.leylaboral.com/elsalvador/NormasElSalvador.aspx?item=23972&bd=27> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** La Fundación Internacional para el Desafío Global. **El Observador Económico**. Informe Mensual. Managua, Noviembre 2005.
- 2005** González Geraldina y Del Cid Miguel. **Políticas para fomento de empleo y trabajo decente**. San José: OIT, 2005. 480 P.

- 2005** Guatemala. **Código de Trabajo**. [En línea]:
<http://www.leylaboral.com/guatemala/Normasguatemala.aspx?item=1&bd=41>
[Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Guatemala. **Constitución Política de la República de Guatemala**. [En línea]:
<http://www.leylaboral.com/guatemala/Normasguatemala.aspx?item=1&bd=41>
[Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Guatemala. **Ley de Aguinaldo para Trabajadores del Estado** (Decreto 1633).
[En línea]: <http://www.leylaboral.com/guatemala/Normasguatemala.aspx?item=1&bd=41> [Consulta:
Diciembre 2005].
- 2005** Guatemala. **Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público**. (Decreto 42-92). [En línea]: <http://www.leylaboral.com/guatemala/Normasguatemala.aspx?item=1&bd=41>
[Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Guatemala. **Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado** (Decreto 78-89). [En línea]: <http://www.leylaboral.com/guatemala/Normasguatemala.aspx?item=1&bd=41>
[Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Guatemala. **Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado** (Decreto 76-78). [En línea]:
<http://www.leylaboral.com/guatemala/Normasguatemala.aspx?item=1&bd=41>
[Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Honduras. **Acuerdo No. 02-95 (Reglamento del Décimo Cuarto Mes de Salario en Concepto de Compensación Social)**. [En línea]:
<http://www.leylaboral.com/honduras/Normashonduras.aspx?item=1&bd=42>
[Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Honduras. **Código de Trabajo**. [En línea]:
<http://www.leylaboral.com/honduras/Normashonduras.aspx?item=1&bd=42>
[Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Honduras. **Constitución Política de 1982**. [En línea]:
<http://www.leylaboral.com/honduras/Normashonduras.aspx?item=1&bd=42>
[Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Honduras. **Ley del Séptimo Día y Décimo Tercer Mes en Concepto de Aguinaldo**. [En línea]:
<http://www.leylaboral.com/honduras/Normashonduras.aspx?item=1&bd=42>
[Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Instituto Guatemalteco del Seguro Social. **Prestaciones en salud**. [En línea]:
http://www.igsgt.org/index.php?option=com_content&task=category§ionid=3&id=29&Itemid=162
[Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Instituto Nacional de Estadística y Censos. *Costa Rica: Sistema de Indicadores Sobre Trabajo Infantil y Adolescente*. [En línea]: <http://www.inec.go.cr/>
[Consulta: Diciembre 2005].

- 2005** Instituto Nacional de Estadística de Honduras. **Encuesta de Hogares**. [En línea]: <http://www.ine-hn.org/> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. **Prestaciones económicas y en especie**. [En línea]: http://www.inss.org.ni/c_asegPens/subsidios.html [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Instituto Salvadoreño del Seguro Social. **Ley del Seguro Social**. [En línea]: <http://www.issv.gov.sv/comunicaciones/ley.htm> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Instituto Salvadoreño del Seguro Social. **Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social** [En línea]: <http://www.issv.gov.sv/comunicaciones/ley.htm> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Nicaragua. **Código de Trabajo**. [En línea]: <http://www.leylaboral.com/nicaragua/NormasNicaragua.aspx?item=1&bd=26> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Nicaragua. **Constitución Política de la República de Nicaragua**. [En línea]: <http://www.leylaboral.com/nicaragua/NormasNicaragua.aspx?item=1&bd=26> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Nicaragua. **Ley de Seguridad Social**. [En línea]: http://www.inss.org.ni/c_asegPens/subsidios.html [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Organización Internacional del Trabajo (OIT). Laborsta. [En línea]: <http://laborsta.ilo.org/> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Organización Internacional del Trabajo (OIT). **Convenios**. [En línea]: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica. **Costa Rica 2005 estadísticas de Exportación**. [Ref. Agosto 2006]. Disponible en: http://www.procomer.com/est/mercados/libro_2005.cfm
- 2005** República Dominicana. **Constitución Política de la República Dominicana**. [En línea]: <http://www.leylaboral.com/dominicana/Normasdominicana.aspx?item=1&bd=54> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** República Dominicana. **Ley No. 87-01 (Creación del Sistema Dominicano de Seguridad Social)**. [En línea]: <http://www.leylaboral.com/dominicana/Normasdominicana.aspx?item=1&bd=54> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2005** República Dominicana. **Reglamento sobre Pensiones NO. 969-02**. [En línea]: <http://www.leylaboral.com/dominicana/Normasdominicana.aspx?item=1&bd=54> [Consulta: Diciembre 2005].
- 2004** Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). **Síntesis de los resultados de la encuesta de trabajo infantil en Honduras**. [En línea]. 2004. [Ref. Enero 2006]. Disponible en web: <http://www.ipec.oit.or.cr/ipec/comunicacion/publicaciones.shtml>

- 2004** Iniciativa CID (2004). **Análisis preliminar de posibles impactos del CAFTA**. [En línea]: <http://www.iniciativacid.org/filer/observacion5.pdf>.
- 2004** Weller, J. "El empleo terciario en América Latina". Revista de la CEPAL. 2004. Pág. 159-176. [En línea]: <http://www.uc3m.es/biblioteca/GUIA/citasbibliograficas.html>. [Consulta: Febrero, 2006].
- 2004** López, Nehemías Ed. CAFTA: **Impacto sobre sectores sociales menos favorecidos en América Central**. Friedrich Ebert Stiftung. Nicaragua. 2004.
- 2004** Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). **Segundo Informe sobre Desarrollo Humano en Centroamérica y Panamá**. 2003 [Ref. Diciembre 2005]. Disponible en: <http://www.estadonacion.or.cr/Region2003/Paginas/carpeta.html>
- 2003** Comisión Económica para América Latina (CEPAL). **Trabajo, desigualdad y pobreza. Tendencias recientes en la región norte de América Latina**. CEPAL. Mayo 2003 [Ref. Enero 2006]. Disponible en: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/6/12246/P12246.xml&xsl=/mexico/tpl/p9f.xsl&base=/mexico/tpl/top-bottom.xsl>.
- 2003** Banco Interamericano de Desarrollo (BID). **Se buscan buenos empleos: los mercados laborales en América Latina**. BID. Octubre 2003 [Ref. Diciembre 2005]. Disponible en: http://www.iadb.org/res/pub_desc.cfm?pub_id=B-2004S
- 2003** Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). **Entendiendo el Trabajo Infantil en El Salvador**. [En línea]. 2003. [Ref. Enero 2006]. Disponible en web: http://www.ucw-project.org/cgi-bin/ucw/Publications/Main.sql?come=CLP_Country_Res.sql&CountryID=121
- 2003** Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). **Entendiendo el Trabajo Infantil en Guatemala**. [En línea]. 2003. [Ref. Enero 2006]. Disponible en web: <http://www.ipec.oit.or.cr/ipec/comunicacion/publicaciones.shtml>
- 2002** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). **Anuario Estadístico de la CEPAL 2001**. CEPAL, Febrero 2002 [Ref. Diciembre 2005]. Disponible en: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/1/9621/P9621.xml&xsl=/deype/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xsl>
- 2001** Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe (CEPAL). **La estructura agraria y el campesinado en El Salvador, Guatemala y Honduras. 2001..** [En línea]: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/7/9587/P9587.xml&xsl=/mexico/tpl/p9f.xsl&base=/mexico/tpl/top-bottom.xsl>. [Consulta: Febrero, 2006].
- 2000** Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). **Encuesta Nacional de Trabajo Infantil y Adolescente en Nicaragua**. Entia 2000. [En línea]. 2000. [Ref. Enero 2006]. Disponible en web: <http://www.ipec.oit.or.cr/ipec/comunicacion/publicaciones.shtml>
- 1999** Krugman, P. y Obstfeld M. **Economía Internacional. Teoría y Política**. 4ª. Edición. Madrid: McGraw-Hill, 1999. 629 P.

- 1997** Blanco Vado, Mario Alberto. **La libertad sindical en Centroamérica: Regulación y Vigencia Efectiva.** San Salvador, El Salvador, 1997. 60 p.
- 1997** Márquez G. y C. Pagés. **Trade and Employment: Evidence from Latin America and The Caribbean.** Julio de 1997. [Ref. Febrero 2006]. Disponible en: <http://ideas.repec.org/p/idb/wpaper/366.html>
- 1996** Robbins, Donald. **HOS Hits Facts: Facts Win; Evidence on Trade and Wages in the Developing World.** Harvard Institute for International Development, Octubre 1996 [Ref. Enero 2006]. Disponible en: <http://www.cid.harvard.edu/hiid/557.pdf>
- 1992** República Dominicana. **Código de Trabajo de República Dominicana 1992.** [En línea]: <http://www.leylaboral.com/dominicana/Normasdominicana.aspx?item=1&bd=54> [Consulta: Diciembre 2005].

Organización Internacional del Trabajo (OIT). **Asimetrías económicas, laborales y sociales en Centroamérica: desafíos y oportunidades.** / Jorge Nowalski Rowinski, OIT--1ed.--San José, C.R.: FLACSO.

Anexos

Anexo 1. Producto Interno Bruto según rama de actividad económica

| Ramas de actividad económica | Costa Rica | | El Salvador | | Guatemala | | Honduras | | Nicaragua | | República Dominicana | | | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------|-------------|-------------|-----------|-------------|----------------------|----------|-------------|-------------|----------|-------------|-------------|----------|
| | 1996 | 2005 | 1996 | 2005 | 1996 | 2005 | 1996 | 2005 | 1996 | 2005 | 1996 | 2005 | | | | | | |
| | Var. | Var. | Var. | Var. | Var. | Var. | Var. | Var. | Var. | Var. | Var. | Var. | | | | | | |
| Agricultura, caza, silvicultura y pesca | 11.6% | 9.5% | -2.1% | 13.5% | 11.8% | -1.7% | 24.1% | 22.7% | -1.4% | 24.8% | 22.3% | -2.5% | 20.9% | 20.5% | -0.4% | 12.8% | 11.4% | -1.4% |
| Extracción de minas y canteras | 0.0% | 0.1% | 0.1% | 0.4% | 0.4% | 0.0% | 0.5% | 0.5% | 0.0% | 1.6% | 1.5% | -0.1% | 0.8% | 1.2% | 0.4% | 2.6% | 1.4% | -1.2% |
| Industria manufacturera | 20.9% | 23.3% | 2.4% | 21.2% | 23.2% | 2.0% | 14.0% | 12.6% | -1.4% | 13.8% | 15.2% | 1.4% | 17.2% | 18.1% | 0.9% | 17.5% | 14.9% | -2.6% |
| Construcción | 3.5% | 3.6% | 0.1% | 3.7% | 3.5% | -0.2% | 2.2% | 1.3% | -0.9% | 3.7% | 3.0% | -0.7% | 4.5% | 4.2% | -0.3% | 10.2% | 10.4% | 0.2% |
| Electricidad, gas y agua | 2.7% | 2.9% | 0.2% | 0.6% | 0.7% | 0.1% | 3.1% | 4.4% | 1.3% | 2.7% | 3.5% | 0.8% | 2.0% | 2.3% | 0.3% | 2.0% | 1.7% | -0.2% |
| Comercio, restaurantes y hoteles | 18.7% | 16.9% | -1.8% | 20.1% | 19.7% | -0.4% | 24.7% | 24.8% | 0.1% | 9.9% | 9.9% | 0.0% | 16.2% | 17.4% | 1.2% | 18.3% | 19.4% | 1.1% |
| Transporte, almacenaje y comunicaciones | 8.8% | 13.6% | 4.8% | 7.4% | 9.5% | 2.1% | 8.7% | 11.9% | 3.2% | 7.8% | 8.5% | 0.7% | 6.5% | 6.6% | 0.1% | 10.5% | 19.3% | 8.7% |
| Servicios financieros y de seguros | 3.5% | 4.6% | 1.1% | 3.0% | 3.9% | 0.9% | 5.0% | 4.9% | -0.1% | 8.6% | 9.3% | 0.7% | 1.8% | 3.3% | 1.5% | 4.7% | 3.5% | -1.2% |
| Servicios de administración pública y defensa | 2.9% | 2.1% | -0.8% | 5.8% | 4.9% | -0.9% | 7.3% | 6.2% | -1.1% | 4.3% | 5.5% | 1.2% | 7.6% | 6.1% | -1.5% | 8.4% | 7.4% | -1.0% |
| Servicios comunales, sociales y personales | 11.4% | 9.7% | -1.7% | 5.4% | 4.9% | -0.5% | 5.8% | 6.0% | 0.2% | 7.0% | 8.1% | 1.1% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | - | - | 0.0% |
| Otros servicios | 16.0% | 13.7% | -2.3% | 18.7% | 17.6% | -1.1% | 4.7% | 4.6% | -0.1% | 15.7% | 13.1% | -2.6% | 22.5% | 20.2% | -2.3% | 13.1% | 10.6% | -2.5% |
| Total | 100% | 100% | - | 100% | 100% | - | 100% | 100% | - | 100% | 100% | - | 100% | 100% | - | 100% | 100% | - |

Fuente: elaboración propia con datos del Banco Central de Costa Rica, Banco Central de Reserva de El Salvador, Banco de Guatemala, Banco Central de Honduras, Banco Central de Nicaragua y Banco Central de República Dominicana.

Anexo 2. Algunos indicadores claves del sector externo 2005

| Concepto | Costa Rica | El Salvador | Guatemala 1/ | Honduras | Nicaragua | República Dominicana |
|---|------------|-------------|--------------|----------|-----------|----------------------|
| Transferencias corrientes | 270.4 | 2,864.60 | 2,462.00 | 2,002.40 | 750.4 | 2,729.70 |
| Déficit comercial | -2,130.70 | -3,007.80 | -3,127.00 | -3529.6 | -1,313.70 | -3,481.40 |
| % Transferencias corrientes del déficit comercial | -12.69% | -95.24% | -78.73% | -56.73% | -57.12% | -78.41% |
| Déficit de Cuenta Corriente | -958.5 | -786.5 | -1,051.00 | -66.9 | -799.8 | -142.60 |
| PIB (Millones de US\$) | 20,016.90 | 16,974.00 | 27,305.08 | 8,291.94 | 4,910.08 | 29,498.46 |
| Déficit como porcentaje del PIB | -4.79% | -4.63% | -3.80% | -0.81% | -16.29% | -0.48% |

Fuente: Costa Rica: Banco Central de Costa Rica; El Salvador: Banco Central de Reserva de El Salvador; Honduras: Banco Central de Honduras; Guatemala: CEPAL ;República Dominicana: Banco Central de República Dominicana.

1/ Correspondiente al año 2003.

Anexo 3. Índice de productividad en actividades transables y no transables de la economía

| Países | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|----------------------------------|------|--------|------|------|------|------|------|------|------|
| Actividades transables | | | | | | | | | |
| Costa Rica | 100% | 104% | 109% | 130% | 128% | 117% | 117% | 127% | 130% |
| El Salvador | 100% | 114% | 106% | 117% | 118% | 116% | 126% | 129% | 131% |
| Honduras | 100% | 102.9% | 106% | 95% | 102% | 102% | 102% | 104% | 114% |
| Nicaragua | 100% | 96% | 91% | 91% | 91% | 92% | 93% | 93% | 104% |
| República Dominicana | 100% | 101.8% | 102% | 107% | 120% | 134% | 134% | 138% | 129% |
| Actividades no transables | | | | | | | | | |
| Costa Rica | 100% | 95.4% | 96% | 99% | 101% | 84% | 85% | 85% | 88% |
| El Salvador | 100% | 97% | 95% | 91% | 90% | 86% | 87% | 83% | 84% |
| Honduras | 100% | 96% | 93% | 86% | 90% | 95% | 96% | 95% | 94% |
| Nicaragua | 100% | 99.9% | 101% | 101% | 98% | 96% | 95% | 93% | 76% |
| República Dominicana | 100% | 103.3% | 100% | 105% | 108% | 110% | 112% | 107% | 108% |

Fuente: Elaboración propia con datos de: Costa Rica: Banco Central de Costa Rica Laborsta; El Salvador: Banco Central de Reserva de El Salvador DIGESTYC; Honduras: INE, Banco Central de Honduras Laborista; Nicaragua: Banco Central de Nicaragua y República Dominicana: Banco Central de República Dominicana.

Anexo 4. Propensión media a invertir 2004

| Países | PIB | PBKF | Propensión a invertir |
|--|---------------|---------------|-----------------------|
| Costa Rica (Millones de colones de 1991) | 1,640,330.90 | 339,090.70 | 20.7% |
| El Salvador (Dólares constantes de 1990) | 7,031.45 | 1,506.20 | 21.4% |
| Honduras (Lémpiras constantes de 1978) | 8,177.02 | 1,890.00 | 23.1% |
| Nicaragua | - | - | - |
| República Dominicana (RD\$ de 1970) | 7,219.66 | 1,889.69 | 26.2% |
| México (Pesos de 1973) | 1,640,258.10 | 314,733.40 | 19.2% |
| Chile (precios constantes) | 41,427,296.00 | 10,427,445.00 | 25.2% |

Fuente: Costa Rica: Banco Central de Costa Rica; El Salvador: Banco Central de Reserva de El Salvador; Honduras: Banco Central de Honduras; República Dominicana: Banco Central de República Dominicana; México: Banco Central de México y Chile: Banco Central de Chile.

Anexo 5. Tasa de participación en la fuerza laboral femenina y masculina de los países de Centroamérica

| Países | Tasa de participación en la fuerza laboral masculina | Tasa de participación en la fuerza laboral femenina |
|-----------------------------|--|---|
| Costa Rica (2004) | 78.80% | 39.90% |
| El Salvador (2004) | 77.50% | 44.10% |
| Honduras (2003) | 82.80% | 38.60% |
| Nicaragua (2001) | 50.80% | 22.40% |
| República Dominicana (2004) | 69.20% | 43.70% |

Fuente: Elaboración propia con datos de: OIT y del Banco Central de República Dominicana.

Anexo 6. Tasa de desocupación por edades. Centroamérica y República Dominicana

| Edades | Costa Rica | El Salvador | República Dominicana | Edades | Honduras |
|----------|------------|-------------|----------------------|--------|----------|
| 15-24 | 14.3% | 11.5% | 37.0% | 15-24 | 10.1% |
| 25-29 | 6.1% | 6.6% | 20.5% | 25-29 | 7.8% |
| 30-39 | 3.7% | 5.3% | 16.2% | 30-44 | 3.9% |
| 40-49 | 3.9% | 4.3% | 14.2% | 45-59 | 3.2% |
| 50-59 | 4.0% | 4.2% | 11.2% | 60 | 1.7% |
| 60 y más | 2.6% | 6.8% | 4.5% | | |

Fuente: Costa Rica: Laborsta; El Salvador: DIGESTYC; Honduras: Laborsta y República Dominicana: Laborsta.

*Nota: Costa Rica de 12 a 14 años.

Anexo 7. Salarios mínimos

| País | Reconocimiento de este derecho en las constituciones |
|----------------------|--|
| Costa Rica | Cn. Art. 57. “Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine”. |
| El Salvador | Cn. Art. 38. “Derecho al salario mínimo fijado periódicamente para satisfacer las necesidades normales en el orden moral, material y cultural”. |
| Guatemala | Cn. Art. 102. Lit. a, b, c y d. “Derecho a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna. Principios de trabajo equitativamente remunerado y de igualdad de salario en igualdad de condiciones”. |
| Honduras | Cn. Art. 128. N° 5. “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del Estado, los patronos y los trabajadores; suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar, en el orden material y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas”. |
| Nicaragua | Cn. Art. 82. “Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren igual salario por igual trabajo, realizado en idénticas condiciones; adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana”. |
| República Dominicana | Cn. Art. 8 N° 11. “La libertad de trabajo. La ley podrá, según lo requiera el interés general, establecer la jornada máxima de trabajo, los días de descanso y vacaciones, los sueldos y salarios mínimos y sus formas de pago, los seguros sociales, la participación de los nacionales en todo trabajo, y en general, todas las providencias de protección y asistencia del Estado que se consideren necesarias en favor de los trabajadores, ya sean manuales o intelectuales”. |

| País | Concepto de salario en los códigos de trabajo |
|----------------------|---|
| Costa Rica | Art. 162. “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo”. |
| El Salvador | Art. 119. “Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo”. |
| Guatemala | Art. 88. “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador o su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”. |
| Honduras | Art. 360. “Salario, jornal o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo, o de la relación de trabajo vigente”. |
| Nicaragua | Art. 81. “Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral”. |
| República Dominicana | Art. 192. “El salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado. Se establece que a trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad, corresponde siempre igual salario, cualesquiera que sean las personas que lo realicen”. |

| País | Reconocimiento al derecho al salario mínimo en los códigos de trabajo |
|----------------------|---|
| Costa Rica | Art. 177. “derecho a devengar salario que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo a las particulares condiciones de cada región y cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola”. |
| El Salvador | Art. 144. “Todo trabajador, incluso el trabajador 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”. |
| Guatemala | Art. 103. “Todo trabajador tiene 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”. |
| Honduras | Art. 381. “Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural”. |
| Nicaragua | Art. 85. “Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo. Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia”. |
| República Dominicana | Art. 213. “Salario mínimo es el menor salario que puede convenirse en un contrato de trabajo. Esto es fijado por acuerdos gubernativos”. |

| País | Elementos que se incluyen en el salario según el Código de Trabajo |
|----------------------|---|
| Costa Rica | N.D. |
| El Salvador | Art. 119. “El salario incluye los sobresueldos y bonificaciones habituales, remuneración del trabajo extraordinario, días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata este Código”. |
| Guatemala | N.D. |
| Honduras | Art. 361. “Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades”. |
| Nicaragua | N.D. |
| República Dominicana | Art. 192. “El salario se integra por el dinero en efectivo que debe ser pagada por hora, día, semana, quincena, o mes al trabajador; o cualquier otro beneficio que este obtenga por su trabajo”. |

| País | Determinación del salario mínimo |
|-----------------------------|--|
| Costa Rica | Consejo Nacional de Salarios. |
| El Salvador | <p>Es fijado por el Ejecutivo, con base en las recomendaciones del Consejo Nacional de Salario Mínimo, el cual es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Está integrado por siete miembros: tres representarán al gobierno, dos a los trabajadores y dos al de los patronos.</p> <p>Los representantes del interés público serán designados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía y el Ministerio de Agricultura y Ganadería.</p> <p>La elección de los representantes del interés de los trabajadores y del de los patronos se llevará a cabo de conformidad con un reglamento.</p> |
| Guatemala | <p>El salario mínimo es fijado por el Presidente de la República a través de un acuerdo gubernativo, el cual debe realizarse por lo menos una vez al año. Este acuerdo resulta del dictamen del Ministerio de Trabajo.</p> <p>El Ministerio de Trabajo basa su dictamen en las recomendaciones de la Comisión Nacional del Salario, adscrita al Ministerio y encargada de asesorar en política general del salario.</p> <p>Dicha comisión, a su vez, basa su recomendación en los resultados de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, formadas para cada departamento, circunscripción económica o actividad económica en particular. Esta comisión debe estar integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y así como por un inspector de trabajo.</p> <p>Los representantes sindicales y empresariales son escogidos por el Ministerio de Trabajo, luego de una convocatoria general.</p> |
| Honduras | Es fijado por el ejecutivo, con base en las recomendaciones de la Comisión Nacional del Salario Mínimo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Director General de Estadísticas y Censos; Consejo Nacional de Economía; los Sindicatos de Trabajadores de Honduras; y un representante de las asociaciones de agricultores, ganaderos, industriales y comerciantes |
| Nicaragua | <p>Lo determina el ejecutivo con base en las recomendaciones de la Comisión Nacional de Salario Mínimo constituida por:</p> <p>a) El Ministro del Trabajo, que la presidirá; b) Un Representante del Ministerio de Economía y Desarrollo; c) Un representante de cada una de las organizaciones nacionales representativa de los empleadores a juicio del Ministerio del Trabajo; d) Un representante de cada una de las centrales sindicales nacionales representativas en opinión del Ministerio del Trabajo.</p> |
| República Dominicana | El salario mínimo nacional es fijado por el Comité Nacional de Salarios y revisado cada dos años. Dicho Comité está adscrito a la Secretaría de Estado de Trabajo. La Secretaría esta formada por un director general y dos vocales, uno por sector empresarial y otro por el sector laboral. Ambos nombrados por el poder ejecutivo, luego de revisar la propuesta de las organizaciones de cada uno de estos sectores. |

| País | Condiciones para el pago de salario |
|----------------------|--|
| Costa Rica | <p>Art. 165. “Moneda de curso legal. Por regla general se encuentra prohibido pagar el salario en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se sustituya la moneda. Sin embargo, se exceptúan las fincas dedicadas al cultivo del café donde en la época de la recolección de cosechas se acostumbra a entregar a los trabajadores cualquier signo representativo, siempre que su conversión por dinero se realice en la misma semana de su entrega.</p> <p>Por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato. En las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerará también remuneración en especie el terreno que el patrono ceda al trabajador para que lo siembre y recoja sus productos”.</p> |
| El Salvador | Art. 120. “Moneda de curso legal”. |
| Guatemala | Art. 90. “Moneda de curso legal. Pero el trabajador del campo puede recibir hasta el 30% de su salario en especie, específicamente productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario”. |
| Honduras | Art. 365. “Moneda de curso legal”. |
| Nicaragua | Art. 86. “Moneda de curso legal”. |
| República Dominicana | Art. 195. “Moneda de Curso legal”. |

| Países | Período de fijación del salario mínimo |
|----------------------|--|
| Costa Rica | Art. 18. “Ley del Consejo Nacional de Sarlarios No. 832. Cada 6 meses”. |
| El Salvador | Art. 59. “Código de Trabajo. Cada 3 años como máximo”. |
| Guatemala | Art. 113. “Código de Trabajo. Por lo menos una vez al año”. |
| Honduras | Art. 387. “Código de Trabajo. El salario se fija anualmente”. |
| Nicaragua | Art. 4. “Ley del Salario Mínimo. Una vez cada seis meses”. |
| República Dominicana | Art. 456. “Código de Trabajo. Cada 2 años”. |

| País | Protección del salario mínimo |
|----------------------|--|
| Costa Rica | Art. 172. “El salario mínimo es inembargable, excepto en casos de cuota alimenticia”. |
| El Salvador | Art. 133. “El salario mínimo es inembargable, excepto en casos de cuota alimenticia”. |
| Guatemala | Art. 96. “El salario mínimo es inembargable, excepto en casos de cuota alimenticia”. |
| Honduras | Art. 371. “El salario mínimo es inembargable, excepto en casos de cuota alimenticia”. |
| Nicaragua | Art. 92. “Es inembargable excepto para la protección de la familia del trabajador”. |
| República Dominicana | Art. 200. “El salario mínimo es inembargable, excepto en casos de cuota alimenticia”. |

| País | Prestaciones que incluye el salario mínimo |
|----------------------|--|
| Costa Rica | <p>Se reconoce el derecho de los trabajadores/as al pago del Séptimo Día, asuetos y vacaciones. Todos ellos se pagan de acuerdo al salario promedio del trabajador/a para los días que se cuenten.</p> <p>Asimismo, se reconoce el derecho al aguinaldo. Este es el beneficio económico anual que toda persona trabajadora tiene derecho a percibir, equivalente a un mes de salario por cada año trabajado, el cual se computa desde el 1 de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente. En Costa Rica existen 13 salarios en el año.</p> |
| El Salvador | <p>Se reconoce el derecho al pago de Aguinaldo, séptimo día, vacaciones anuales, asuetos.</p> <p>El séptimo y los asuetos, son pagados con el equivalente al promedio diario del salario. En el caso de las vacaciones, es el sueldo de una quincena más un 30% del salario.</p> <p>El aguinaldo legal incluye una tabla según la cual a trabajadores que tienen entre uno y tres años de laborar en ese centro, se le 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.</p> <p>Para quienes tuvieran menos de un año, el cálculo proporcional a 10 días, según los meses que ha trabajado.</p> |
| Guatemala | <p>El salario mínimo incluye una Bonificación Incentivo, que es una prestación laboral que todo empleador tiene que pagar a sus trabajadores cada mes. El monto de esta prestación es de doscientos cincuenta quetzales mensuales como mínimo.</p> <p>Además, se incluye una Bonificación anual, consistente en el pago de un salario mensual que el patrono debe hacer dentro de los primeros quince días del mes de julio de cada año al trabajador, y un Aguinaldo que se otorga en diciembre a todos los trabajadores y que consiste en el equivalente a un mes de salario adicional al que se percibe en ese mes.</p> <p>Es decir, en Guatemala la ley estipula 14 salarios al año.</p> <p><i>Además de otras prestaciones tales como vacaciones anuales, asuetos y séptimo, que deben ser pagados con el equivalente del sueldo del trabajador, para el período de sueto o de vacaciones. El séptimo será igual al promedio del salario diario del trabajador.</i></p> |
| Honduras | <p>Se reconoce el derecho a reabrir pago del Séptimo Día, asuetos y vacaciones. Todos ellos se pagan de acuerdo al salario promedio del trabajador para los días que se cuenten.</p> <p>Los trabajadores/as permanentes recibirán además, el pago del Décimo Tercer Mes en concepto de aguinaldo.</p> <p>Todos los empleados y trabajadores permanentes, tendrán derecho al pago del Décimo Cuarto Mes de Salario en concepto de compensación social.</p> <p>En Honduras se reciben 14 salarios al año.</p> |
| Nicaragua | <p>Se reconoce el derecho de los trabajadores al pago del Séptimo Día, asuetos y vacaciones. Todos ellos se pagan de acuerdo al salario promedio del trabajador para los días que se cuenten.</p> <p>Además, todo trabajador 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 tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año. Dicho salario debe pagarse en el mes de diciembre.</p> <p>En Nicaragua existen 13 salarios al año.</p> |
| República Dominicana | <p>Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras al pago del Séptimo Día, asuetos y vacaciones. Todos ellos se pagan de acuerdo al salario promedio del trabajador para los días que se cuenten.</p> <p>Asimismo, se reconoce un salario de navidad, equivalente a 1 mes de salario y la o bonificación, que es el pago que el empleador debe hacer al trabajador al cierre de su ejercicio económico, cuando ha obtenido beneficio de sus operaciones comerciales (según ley, el 10% de los beneficios de la empresa deben usarse para este fin). Este derecho solo se contempla en favor de trabajadores por tiempo indefinido y el monto varía según el período de servicio que se ha prestado a la empresa. Son exentas de este pago las empresas agrícolas, agrícolas industriales, forestales y mineras durante sus primeros tres años de operaciones; así como las empresas de zonas francas.</p> |

| País | Horas extras |
|-----------------------------|--|
| Costa Rica | Art. 139. “Salario de la hora regular con un recargo del 50% del salario por hora. Puede variar en casos de jornadas nocturnas u horas extras realizadas en nocturnidad”. |
| El Salvador | Art. 169. “Salario de la hora regular con un recargo del 100% del salario por hora. Puede variar en casos de jornadas nocturnas u horas extras realizadas en nocturnidad”. |
| Guatemala | Art. 121. “Salario de la hora regular con un recargo del 50% del salario por hora. Puede variar en casos de jornadas nocturnas u horas extras realizadas en nocturnidad”. |
| Honduras | Art. 330. “Salario de la hora regular con un recargo al menos del 25% más del salario por hora. Puede variar en casos de jornadas nocturnas u horas extras realizadas en nocturnidad”. |
| Nicaragua | Art. 62. “Salario de la hora regular con un recargo del 100% del salario por hora. Puede variar en casos de jornadas nocturnas u horas extras realizadas en nocturnidad”. |
| República Dominicana | Art. 203 y 156. “Salario de la hora regular con un recargo. Si se trata de horas extras a la jornada normal y hasta las 68 horas a la semana, el recargo será de 35%. Si se trabaja más de 68, será del 100%” |

| País | Categorías de salarios mínimos |
|-----------------------------|--|
| Costa Rica | Agricultura y subsectores, explotación de minas y canteras, industrias manufactureras, construcción, electricidad, comercio, turismo, servicios, transportes y almacenamientos. Genéricos. Fijaciones específicas. |
| El Salvador | Industria, comercio, textil, agrícola y agropecuaria. |
| Guatemala | <i>Agrícolas, no agrícolas, panificador, respostero y medios de comunicación.</i> |
| Honduras | Actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial. Dichas categorías se fijarán para cada región o departamento. |
| Nicaragua | No se establecen tipologías. |
| República Dominicana | Hoteles, casinos, restaurantes, bares, cafés, cafeterías, clubes nocturnos y otros establecimientos gastronómicos no especificados. Construcción y sus afines. Operadores de máquinas pesadas en la construcción. Operadores de máquinas pesadas en áreas agrícolas. Carpinteros a destajo del área de la construcción. Electricistas a destajo del área de la construcción. Plomeros a destajo del área de la construcción. Pintores a destajo en el sector de la construcción. Albañiles a destajo. Varrileros a destajo. Zonas Francas en áreas económicamente deprimidas. Zonas Francas Industriales. Asociaciones incorporadas sin fines de lucro dedicadas a la prestación de servicios de salud rehabilitación y educación de personas con discapacidad. Fabricación y/o reparación de calzados, carteras, bultos, correas, cinturones y afines. Sector privado no sectorizado. |

Anexo 8. Salarios Mínimos en Centroamérica y República Dominicana (Dólares de 2004)

El Salvador

| Categoría | US \$ |
|--|--------|
| Comercio y servicios | 158.40 |
| Industria | 154.80 |
| Industria textil y confección (maquila) | 151.20 |
| Industria agrícola de temporada (beneficios de café) | 106.97 |
| Industria agrícola de temporada (beneficios de algodón e ingenios de caña de azúcar) | 78.17 |
| Industria agropecuaria | 74.06 |

Salario mínimo en la recolección de la cosecha de caña de azúcar (por unidad de tiempo, 8 horas)

| Concepto | US \$ |
|----------------------|-------|
| Salario básico | 2.28 |
| Séptimo proporcional | 0.386 |
| Alimentación | 0.342 |

Recolección de la cosecha de algodón (por unidad de tiempo, 8 horas)

| Concepto | US \$ |
|----------------------|-------|
| Salario básico | 2.06 |
| Séptimo proporcional | 0.344 |
| Alimentación | 0.342 |

Recolección de la cosecha de algodón (por unidad de obra, cortadores)

| Concepto | US \$ |
|----------------------|-------|
| Salario básico | 0.02 |
| Séptimo proporcional | 0.002 |
| Alimentación | 0.003 |

Recolección de la cosecha de café (trabajadores por unidad de tiempo, 8 horas)

| Concepto | US \$ |
|----------------------|-------|
| Salario básico | 2.70 |
| Séptimo proporcional | 0.45 |
| Alimentación | 0.342 |

Recolección de la cosecha de café (trabajadores por unidad de obra)

| Categoría | US \$ |
|---------------------------------|-------|
| Por arroba | 0.54 |
| Séptimo proporcional | 0.09 |
| Alimentación por arroba cortada | 0.068 |
| Fracción de arroba (Cada libra) | 0.019 |

Recolección de la cosecha de caña de azúcar por obra (rozadores)

| Concepto | US \$ |
|----------------------|-------|
| Salario básico | 1.144 |
| Séptimo proporcional | 0.19 |
| Alimentación | 0.17 |

Nicaragua

| Categoría | US \$ |
|---|-------|
| Agricultura | 45.0 |
| Industria manufacturera | 60.6 |
| Industria sujeta a regímenes especiales | 76.2 |
| Comercio | 68.4 |
| Construcción | 107.7 |
| Servicios | 65.4 |
| Electricidad, agua y gas | 86.4 |
| Servicios financieros y seguros | 107.7 |
| Transporte | 86.4 |

Costa Rica

a. Por calificación

Agricultura, (subsectores: agrícola, ganadero, silvícola, pesquero), explotación de minas y canteras, industria manufacturera, construcción, electricidad, comercio, turismo, servicios, transportes y almacenamiento.

| Concepto | US\$ |
|------------------------------------|--------|
| Trabajadores (as) no calificados. | 251.47 |
| Trabajadores (as) semicalificados. | 276.26 |
| Trabajadores (as) calificados. | 288.33 |
| Trabajadores (as) especializados. | 346.4 |

A las personas trabajadoras que realicen labores ya reconocidas como pesadas, insalubres o peligrosas y las que llegasen a ser determinadas como tales por el organismo competente, se les fijará un salario por hora equivalente a la sexta parte del salario fijado por jornada para el trabajador no calificado.

Las ocupaciones en pesca y transporte acuático, cuando impliquen imposibilidad para el trabajador o trabajadora de regresar al lugar de partida inicial al finalizar su jornada ordinaria, tienen derecho a la alimentación.

b. Genéricos (por mes)

| Concepto | US\$ mes |
|--|----------|
| Trabajadores (as) no calificados. | 251.3 |
| Trabajadores (as) semicalificados. | 272.69 |
| Trabajadores (as) calificados. | 292.96 |
| Técnicos (as) medios de educación diversificada. | 315.56 |
| Trabajadores (as) especializados. | 338.17 |
| Técnicos (as) de educación superior. | 388.9 |
| Diplomados de educación superior 1. | 420.02 |
| Bachilleres universitarios. | 476.41 |
| Licenciados (as) universitarios. | 571.7 |

c. Fijaciones específicas

| Categoría | US\$ |
|---|-------------------|
| Recolectores de café (por cajuela). | 0.83 |
| Recolectores de coyol (por kilo). | 0.03 |
| Servidoras domésticas (más alimentación), (por mes). | 145.28 |
| Trabajadores de especialización superior 2. | 18.09 |
| Periodistas contratados como tales (incluye el 23% en razón de su disponibilidad) (por mes) | 704.13 |
| Estibadores | 0.001, 0.07, 0.32 |

Honduras

| País | Sal. Mínin USD | Bono USD | Agui USD | Vac. USD | 14° sueldo USD | Seguro Social USD | Pensión (AFP) USD | Otros USD | Pasivo laboral USD | Total al año USD |
|----------------------|----------------|------------|----------|----------|----------------|-------------------|-------------------|------------------|--------------------|------------------|
| Guatemala | 157.2 | 32.9 c/mes | 157.2 | - | 157.2 | 11.04 | - | 4.7 ¹ | 157.2 | 2941.68 |
| El Salvador | 151.2 | - | 50.4 | 22.68 | - | 11.34 | 10.6 | 1.5 ² | 151.2 | 2319.96 |
| Honduras | 84.56 | - | 84.56 | - | 84.56 | 5.9 | - | - | 84.56 | 1339.24 |
| Nicaragua | 76.2 | - | 76.2 | - | - | 4.9 | - | 9.5 ³ | 1.14 | 1177.08 |
| Costa Rica | 251.47 | - | 251.47 | - | - | 23.89 | - | 0.9 ⁴ | 251.47 | 3818.65 |
| República Dominicana | 106.9 | - | 106.9 | - | - | 7.48 | 6.11 | 1.2 ⁵ | 106.9 | 1675.1 |

| Actividad | Empresas de 1 a 15 trabajadores USD al mes | Empresas de 16 y más trabajadores USD al mes |
|---|--|--|
| Agricultura, Selvicultura, Caza y Pesca | 59.83 | 79.53 |
| Explotación de minas y canteras Extracción de minerales no metálicos | 97.99 | 97.99 |
| Extracción de minerales metálicos | 65.66 | 84.56 |
| Industria Manufacturera | 65.66 | 84.56 |
| Electricidad, gas y agua | 97.9 | 97.9 |
| Construcción | 65.66 | 84.56 |
| Comercio al por mayor y menor, hoteles y restaurantes | 65.66 | 84.56 |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones | 74.7 | 82.04 |
| Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y Intermediación financiera | 97.9 | 97.9 |
| Actividades inmobiliarias | 74.7 | 82.04 |
| Servicios prestados a empresas | 59.54 | 69.05 |
| Servicios comunales, sociales y personales | 65.66 | 84.56 |

Los montos de los salarios varían mucho entre los países, así como las prestaciones que se incluyen. En el caso del sector maquila, por ejemplo, el nivel salarial ubicaría a Costa Rica en el lugar más alto (251.47 USD al mes), seguido de Guatemala (157.2 USD), El Salvador (151.2 USD), República Dominicana (106.9 USD), Honduras (84.56 USD) y Nicaragua (76.2 USD).

Las prestaciones laborales incluidas en el salario son diferentes en cada caso y de esta forma, la escala de los salarios mínimos es diferente. Si incluimos las prestaciones que cada país obliga a colocar dentro de los costos salariales (bonificaciones, aguinaldos,

vacaciones, seguro social y pensiones, décimo tercero o décimo cuarto salario, etc., para trabajadores o trabajadoras de un año de antigüedad; la tabla salarial en la región es como se describe en el siguiente cuadro.

El costo del salario en CA y RD. Caso maquilas.

Fuente: Leyes laborales nacionales, "Banco de información de los sistemas de Seguridad social iberoamericanos" Edición año 2004, de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

1. Riesgos profesionales
2. Aporte del 1% para pagos del Instituto de Formación Profesional
3. Aporte solidario al sistema de salud
4. Seguro de riesgos de trabajo
5. Seguro de riesgos de trabajo.

Anexo 9. Movilidad laboral

| País | Derechos de los inmigrantes |
|-------------|--|
| Costa Rica | <p>Art. 19. Constitución. “Los extranjeros tienen los mismos deberes y derechos individuales y sociales que los costarricenses, con las excepciones y limitaciones que esta Constitución y las leyes establecen. No pueden intervenir en los asuntos políticos del país, y están sometidos a la jurisdicción de los tribunales de justicia y de las autoridades de la República, sin que puedan ocurrir a la vía diplomática, salvo lo que dispongan los convenios internacionales”.</p> <p>Art. 200. Constitución. “Los trabajadores extranjeros, y sus derechohabientes, gozarán de los beneficios que prevé este Código”.</p> <p>Art. 72. Ley General de Migración y Extranjería. “Los extranjeros admitidos o autorizados como radicados temporales podrán, con las excepciones que establece el reglamento de esta ley, desarrollar tareas asalariadas o lucrativas por cuenta propia o en relación de dependencia, solamente durante el período de su permanencia legal y en aquellas actividades autorizadas por la Dirección General, previo informe favorable del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”.</p> |
| El Salvador | <p>Art. 3. Ley de Extranjería. “Los extranjeros dentro del territorio nacional, gozarán de las garantías individuales al igual que los nacionales, salvo las limitaciones establecidas en la Constitución y las leyes secundarias del país”.</p> <p>Art. 11. Código de Trabajo. “Los extranjeros gozarán de la misma libertad de trabajo de que disfrutaban los salvadoreños/as, sin más limitaciones que las establecidas en la ley. Sin embargo, el Órgano Ejecutivo en los Ramos de Trabajo y del Interior, para mantener el equilibrio en la movilidad de mano de obra en el área centroamericana podrá tomar las medidas que estime convenientes, salvo que sobre esta materia existan convenios o tratados vigentes”.</p> <p>Los Artículos del 96 al 100 de la Constitución de El Salvador, contienen disposiciones sobre la condición de los extranjeros y se destacan. El sometimiento de los extranjeros a las autoridades y leyes salvadoreñas, el reconocimiento del derecho a ser protegido por las leyes, la prohibición de participar en la política interna del país, la obligación de agotar los recursos internos antes de acudir a la vía diplomática y finalmente el sometimiento de los extranjeros a la Ley de Migración y Ley de Extranjería.</p> <p>En el Art. 5 de la Ley de Migración de El Salvador. “Establece tres calidades de ingreso al país (turistas, residentes temporales y residentes definitivos) y solo autoriza la realización de actividades laborales a los residentes temporales y definitivos (Artículos 7 y 9). A ciertos turistas denominados como “negociantes”, se les permite llevar a cabo algunas actividades remuneradas (Art. 22)”.</p> <p>En el Art. 59 de la Ley de Migración de El Salvador. “Se regula otra modalidad de trabajo para extranjeros originarios de los demás países de Centro América, esta tiene aplicación en las épocas de cosecha, o por razones de interés público; y no tiene más requisito que un permiso especial extendido por la respectiva Delegación de Migración”.</p> |
| Guatemala | <p>Art. 14. Código de Trabajo. “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidades, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2º. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los tratados”.</p> <p>Art. 102. Lit. n. Constitución Política. “Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones”.</p> |

| País | Derechos de los inmigrantes |
|----------------------|--|
| Honduras | Art. 31. Constitución. “Los extranjeros gozan de los mismos derechos civiles de los hondureños con las restricciones que por razones calificadas de orden público, seguridad, interés o conveniencia social establecen las leyes. Los extranjeros, también están sujetos a los mismos tributos ordinarios y extraordinarios de carácter general a que están obligados los hondureños, de conformidad con la ley”. |
| Nicaragua | Art. 27. Constitución. “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social. Los extranjeros tienen los mismos deberes y derechos que los nicaragüenses, con la excepción de los derechos políticos y los que establezcan las leyes; no pueden intervenir en los asuntos políticos del país. El Estado respeta y garantiza los derechos reconocidos en la presente Constitución a todas las personas que se encuentren en su territorio y estén sujetas a su jurisdicción”. |
| República Dominicana | <p>Principio VII Código de Trabajo. “El Código de trabajo dominicano prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia, incluida la de ascendencia nacional; salvo las excepciones previstas para proteger al trabajador. Las prestaciones de seguridad social también aplican para todos los residentes en el territorio. El Código de Trabajo recoge el que basta con que el trabajo se realice en el país, para que los tribunales dominicanos sean competentes para conocer y decidir de las reclamaciones de derechos derivados, sin importar la nacionalidad del trabajador o trabajadora o del capital de la empresa.</p> <p>Los administradores, gerentes, directores y demás personas que ejerzan funciones de administración o de dirección deben ser preferentemente de nacionalidad dominicana, al igual que superintendentes, mayordomos, supervisores y cualesquiera otros trabajadores que laboren en faenas agrícolas. Cuando un dominicano sustituye a una persona extranjera en uno de los cargos indicados, debe disfrutar del mismo salario, derechos y condiciones de trabajo del sustituido o sustituida.</p> <p>Adicionalmente, el código establece que en caso de que haya necesidad de disminuir el personal de una empresa, por causas autorizadas por la ley, las reducciones deben ser hechas en el siguiente orden: Trabajadores <i>extranjeros</i> solteros; Trabajadores <i>extranjeros</i> casados; Trabajadores <i>extranjeros</i> casados con personas dominicanas; Trabajadores <i>extranjeros</i> que hayan procreados hijos dominicanos; Trabajadores dominicanos solteros; Trabajadores dominicanos casados”.</p> |

| País | Porcentaje de trabajadores extranjeros |
|-------------|--|
| Costa Rica | <p>Art. 13. Código de Trabajo. “Queda prohibido a todo patrono emplear en su empresa, de cualquier clase que ésta sea, menos de un noventa por ciento de trabajadores costarricenses; y pagar a los trabajadores nacionales menos del ochenta y cinco por ciento del total anual de los salarios que en dicha empresa se devenguen”.</p> <p>Art. 60. Constitución. “Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos”.</p> |
| El Salvador | <p>Art. 7. Código de Trabajo. “Todo patrono estará obligado a integrar el personal de su empresa con un 90% de salvadoreños, por lo menos”.</p> <p>Art. 8. Código de Trabajo. “El monto de los salarios que devenguen los salvadoreños al servicio de una empresa, no deberá ser inferior al 85% de la suma total que por ese concepto pague la misma”.</p> <p>Art. 9. Código de Trabajo. “Para el cómputo de los porcentajes a que se refieren los artículos 7 y 8, los centroamericanos de origen se considerarán como salvadoreños”.</p> |
| Guatemala | Art. 13. Código de Trabajo. “Se prohíbe a los patronos emplear menos de un 95% de trabajadores guatemaltecos y paga a estos menos del 85% del total de los salarios que en sus respectivas empresas devenguen, salvo lo que sobre el particular establezcan leyes especiales. Debe exigirse a las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de las actividades de éstas dentro del plazo que al efecto se les conceda”. |

| País | Porcentaje de trabajadores extranjeros |
|----------------------|--|
| Honduras | <p>Art. 11. Código de Trabajo. “Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa (90%) de trabajadores hondureños y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento (85%) del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen. En caso de que dicho Ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes debe exigir a las empresas: 1). Que realicen inmediatamente programas efectivos de entrenamiento y capacitación de los trabajadores. Y, 2). Que presenten semestralmente o cuando sean requeridos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social informes detallados de los puestos ocupados por extranjeros de origen hondureño/as y que contengan los requisitos y especializaciones requeridas para los cargos, y las atribuciones de éstos. Cuando la Inspección General del Trabajo, previo estudio, determine que los hondureños o hondureñas están capacitados para desempeñar con eficiencia los puestos especializados, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe requerir a la empresa para que proceda a la sustitución del trabajador extranjero por el nacional”.</p> |
| Nicaragua | <p>Art. 14. “El empleador está obligado a contratar, como mínimo, a un 90 por ciento de trabajadores nicaragüenses”.</p> |
| República Dominicana | <p>Art. 135. Código de Trabajo. “El ochenta por ciento, por lo menos, del número total de trabajadores de una empresa debe estar integrado por dominicanos o dominicanas”.</p> <p>Art. 136. Código de Trabajo. “Los salarios percibidos por los trabajadores dominicanos de una empresa deben ascender, en conjunto, al ochenta por ciento, por lo menos, del valor correspondiente al pago de todo el personal. Están exceptuados de las disposiciones de este artículo los salarios percibidos por trabajadores que desempeñen labores técnicas, de dirección o gerencia”.</p> |

| País | Prohibición a ocupar cargos como directivos sindicales |
|-------------|---|
| Costa Rica | <p>Art. 345. Lit. e. “El modo de elección de la Junta Directiva, cuyos miembros deberán ser costarricenses o extranjeros casados con mujer costarricense y por lo menos con cinco años de residencia permanente en el país; y en todo caso, mayores de edad conforme al derecho común. Para los efectos de este inciso, los centroamericanos de origen se equiparán a los costarricenses”.</p> |
| El Salvador | <p>Art. 225. “Para ser miembro de una Junta Directiva se requiere ser salvadoreño por nacimiento”.</p> |
| Guatemala | <p>Art. 223. Lit. b. “Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo”.</p> |

Anexo 10. Trabajadores Agrícolas

| País | Protección Constitucional |
|----------------------|--|
| Costa Rica | Art. 69. “Dispone la necesidad de regular los contratos de aparcería con el fin de asegurar la explotación racional de la tierra y la distribución equitativa de sus productos entre aparcerero y propietarios”. |
| El Salvador | El Art. 45. “de la Constitución reconoce al trabajador o trabajadora agrícola el derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general, en todas las prestaciones”. |
| Guatemala | Arts. 102, 103, 67 y 77. Constitución. “Señalan que los trabajadores del campo puede recibir, voluntariamente hasta 30% productos alimenticios como salario. Las tierras comunales de propiedad agraria gozarán de protección especial del Estado. También obliga a propietarios de empresas agrícolas a establecer y mantener, escuelas, guarderías y centros culturales”. |
| Honduras | Art. 132. Constitución. “La ley regulará el contrato de los trabajadores de la agricultura, ganadería y silvicultura”. |
| Nicaragua | Art. 106. Constitución. “La reforma agraria tendrá en cuenta la relación tierra-hombre socialmente necesaria; también se garantiza las propiedades a los campesinos beneficiarios de la misma, de acuerdo con la ley”. |
| República Dominicana | Art. 8. N°. 11. “La ley establecerá la jornada máxima de trabajo, los días de descanso y vacaciones, los sueldos y salario mínimos, formas de pago, seguros sociales a favor de los trabajadores, ya sea manuales o intelectuales”. |

| País | Forma de Contratación |
|----------------------|---|
| Costa Rica | Art. 22. Lit. a. Código de Trabajo. “Permite que el contrato agrícola se realice de manera verbal”. Art. 19. Código de Trabajo. “En los contratos de trabajo agrícolas, por precio diario, el patrono esta autorizado a designar al trabajado tareas de recolección, en las épocas de recolección de cosecha. Por lo que le pagara el precio corriente, además el contrato de trabajo no se interrumpe”. |
| El Salvador | Art. 85. “Permite que el contrato se realice de forma verbal, y faculta al trabajador para solicitar cada quince días una constancia del trabajo realizado y el salario percibido”. |
| Guatemala | Art. 27. “El contrato puede ser verbal en caso de labores agrícolas o ganaderas. El patrono está obligado a darle a la persona que trabaja una tarjeta o constancia de éste”. |
| Honduras | Art. 39. Código de Trabajo de Honduras. “El contrato podrá ser verbal cuando se refiera a labores agrícolas o ganaderas, a menos que se trate de empresas industriales o comerciales derivadas de la agricultura o de la ganadería”. |
| Nicaragua | Art. 24. “El contrato puede celebrarse verbalmente cuando se refiera a trabajo en el campo. El empleador suministrará al trabajador una constancia. Salvo prueba en contrario la constancia será suficiente para demostrar la existencia de la relación laboral”. |
| República Dominicana | No señala de forma expresa la posibilidad del contrato verbal pero se deduce del contenido de los artículos relacionados con la contratación |

| País | Jornada de Trabajo |
|----------------------|---|
| Costa Rica | <p>Art. 140. Código de Trabajo. “La jornada ordinaria, sumada a la extraordinaria, no podrá exceder 12 horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligran plantíos, productos o cosechas. Sin que pueda sustituirse los trabajadores o suspender las labores”.</p> <p>Art. 139. Código de Trabajo. “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de la jornada, deberá ser remunerado con un 50% más de los salarios pactados. El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores de explotaciones agrícolas o ganaderas, no ameritará remuneración”.</p> |
| El Salvador | <p>Art. 89. Código de Trabajo. “En el caso de los trabajadores agropecuarios la iniciación, duración y terminación de la jornada ordinaria de trabajo podrá variar según las labores, necesidades o urgencias del trabajo, pero en ningún caso podrá exceder de ocho horas diarias ni la semana de 44. Todo trabajo realizado en exceso será considerado extraordinario y se remunerará con el 100% más del salario ordinario”.</p> <p>Art. 99. Código de Trabajo. “Quienes presten sus servicios en la recolección de cosechas podrán trabajar excediendo el límite de la jornada ordinaria, pero el trabajo realizado se remunerará con salario ordinario”.</p> |
| Guatemala | <p>Art. 116. Código de Trabajo. “La jornada diurna normal semana será de 45 horas de trabajo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos del pago de salario. Se exceptúan los trabajadores agrícolas y ganaderos cuya jornada diurna será de 48 horas de trabajo efectivo (salvo costumbre más favorables para el trabajador). Esta excepción no se extiende a las empresas agrícolas de 500 o más trabajadores”.</p> <p>Art. 122. Código de Trabajo. “La jornada ordinaria y extraordinaria no puede excederse de 12 horas diarias, salvo siniestro o riesgo sobre los plantíos, productos o cosechas, siempre que no sea posible sustituir a las personas que trabajan o suspender labores”.</p> |
| Honduras | <p>Art. 194. Código de Trabajo. “Cuando en el trabajo agrícola no se estipule unidad de tiempo, no estará sujeto a horarios, sino que será determinado por la naturaleza de la labor, las condiciones de la región o la costumbre”.</p> <p>Art. 203. Código de Trabajo. “Cuando el trabajo se realice por tareas el Inspector de trabajo podrá reducir las al límite razonable”.</p> <p>Art. 325. del Código de Trabajo. “Los trabajadores agrícolas y ganaderos quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal. Pero no están obligados a permanecer más de 12 horas diarias en su trabajo y tiene derecho a un descanso mínimo de 1 hora y 30 minutos”.</p> <p>Art. 332. Código de Trabajo. “La jornada ordinaria sumada la extraordinaria únicamente podrá exceder de 12 horas cuando por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligran los plantíos, productos o cosechas y que no se puedan sustituir los trabajadores o suspender las labores”.</p> <p>Art. 333 del Código de Trabajo. “Cuando exista evidente carestía de brazos en tiempo de siembra o recolección de cosechas, el patrono podrá permitir la jornada extraordinaria de un mismo trabajador durante más de 4 veces por semana”.</p> |
| Nicaragua | <p>Art. 186. Código de Trabajo. “El Ministerio del Trabajo, en cada ciclo productivo y previa consulta con organismos estatales competentes y las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas emitirá en el momento oportuno normativas que regulen las actividades laborales relacionadas con el cultivo de café, algodón, caña de azúcar, tabaco y otros rubros agrícolas.</p> <p>Dichas normativas serán obligatorias durante el tiempo establecido y deberán prever disposiciones, por lo menos, sobre categorías de trabajadores, jornadas, descansos, séptimo día, vacaciones, higiene y seguridad ocupacional, tareas, salarios, alimentación, vivienda, transporte, educación y otros aspectos relacionados con las condiciones de trabajo en el campo”.</p> |
| República Dominicana | <p>Art. 281. Código de Trabajo. “Son aplicables a las empresas agrícolas, agrícolas industriales, pecuarias o forestales todas las disposiciones del CTRD con excepción de las relativas a las jornadas de trabajo y cierre de establecimientos. La jornada de los trabajadores del campo no excederá en ningún caso de diez horas diarias”.</p> |

| País | Forma de pagar el salario |
|----------------------|--|
| Costa Rica | <p>Art. 165. Código de Trabajo. “Por regla general se encuentra prohibido pagar el salario en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se sustituya la moneda. Sin embargo, se exceptúan las fincas dedicadas al cultivo del café donde en la época de la recolección de cosechas se acostumbre a entregar a los trabajadores cualquier signo representativo, siempre que su conversión por dinero se realice en la misma semana de su entrega”.</p> <p>Art. 166. Código de Trabajo. “En las explotaciones agrícolas se considerará salario en especie el terreno que el patrono ceda al trabajador para que lo siembre y recoja sus productos. Cundo no se determine el valor de la remuneración en especie, se estimará equivalente al 50% del salario que reciba en dinero el trabajador”.</p> |
| El Salvador | <p>Art. 30. Código de Trabajo. “Se prohíbe a los patronos pagar el salario en vales, pagarés, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal”.</p> |
| Guatemala | <p>Art. 90. Código de Trabajo. “Los trabajadores campesinos que labores en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un 30% del importe total, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo siempre que el patrono lo suministre a precio de costo o menos”.</p> <p>Art. 93. Código de Trabajo. “Cuando no se haya estipulado la proporción del salario en especie debe entenderse que se ha convenido pagar un 30% del salario total de ésta manera”.</p> |
| Honduras | <p>Art. 365. Código de Trabajo. “Prohíbe de forma general pagar el salario en pagarés, vales, fichas, cupones o cualquier signo representativo que sustituya la moneda”.</p> <p>Art. 366. Código de Trabajo. “Las prestaciones complementarias que reciba el trabajador campesino o su familia en forma de alimentos, habitación y demás artículos de consumo personal, se considerarán como parte de la retribución ordinario siempre que su valor no excede del 30% del salario en dinero y que el patrono haga el suministro de esos artículos a precio de costo o menos. En las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerará remuneración el usufructo del terreno que el patrono ceda al trabajador para que lo siembre y aproveche sus productos. La remuneración se considerará igual al valor convenido del arrendamiento de dicho terreno”.</p> |
| Nicaragua | <p>Art. 86. Código de Trabajo. “En ningún caso podrá efectuarse el pago con mercaderías, vales, fichas u otros signos representantes con que se pretenda sustituir la moneda”.</p> |
| República Dominicana | <p>Art. 196. Código de Trabajo. “Según la normativa general: se prohíbe el pago del salario mediante la expedición y entrega de fichas, vales, tarjetas, certificados u otras formas”.</p> <p>Art. 195. Código de Trabajo. “El salario se estipula y paga íntegramente en moneda de curso legal, en la fecha convenida entre las partes. Puede comprender, además, cualquiera otra remuneración, sea cual fuere la clase de ésta”.</p> <p>Art. 208. Código de Trabajo. “El pago de la retribución por concepto de jornales, ajustes y contratas de los trabajadores de empresas agrícolas o agrícola-industriales, debe hacerse por períodos no mayores de catorce días”.</p> |

| País | Parcelas |
|----------------------|--|
| Costa Rica | Art. 166. Código de Trabajo. “Se considera como salario en especie el terreno que el empleador cede al trabajador para cultivos propios, sin embargo no es una obligación del patrono facilitar ese terreno”. |
| El Salvador | Art. 94. Código de Trabajo. “El patrono tiene la obligación de proporcionar parcelas gratuitas al trabajador que habilite la heredad, en la misma el trabajador podrá criar aves de corral y otros”. |
| Guatemala | Art. 145. Código de Trabajo. “En el CTG se establece que los trabajadores agrícolas tiene derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad, aunque esta disposición debe ser impuesta en forma gradual a los patronos que se encuentren en la posibilidad económica de cumplir dicha obligación”. |
| Honduras | Art. 195. Código de Trabajo. “Las empresas agrícolas, ganaderas o forestales, que ocupen permanentemente más de 10 trabajadores, están obligados a suministrarles alojamiento adecuado, a destinar un local para la asistencia de enfermos y a proveerles de los medicamentos o medios terapéuticos de urgencia”. (Art.195 CTH) |
| Nicaragua | Son obligaciones especiales del empleador en relación con los trabajadores del campo: suministrarles habitación que reúna condiciones higiénicas, de seguridad y ventilación, así como, baños y letrinas. No se aplicará dicha disposición a empleadores con más de de trabajadores permanentes o más de diez temporales”. |
| República Dominicana | No hace mención de esta prestación. |

| País | Vacaciones |
|----------------------|---|
| Costa Rica | Art. 157. Código de Trabajo. “Para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por el durante la ultima semana o el tiempo mayor que determine el Reglamento, si el beneficiario prestare sus servicios en una explotación agrícola o ganadera. Esta situación en diferente en caso de trabajadores de empresas comerciales, industrial u otras, ya que se computa desde las últimas 50 semanas”. |
| El Salvador | Art. 184. Código de Trabajo. “Si en virtud del contrato o del CT el patrono proporcionare al trabajador alojamiento, alimentación, o ambas, deberá aumentarse la remuneración de las vacaciones en un 25% por cada una de ellas, siempre que durante estas se interrumpa las prestaciones”. |
| Guatemala | Art. 134. Código de Trabajo. “Cuando el trabajador preste sus servicios en una empresa agrícola o ganadera se calculará el salario que recibirá con motivo de sus vacaciones, tomando el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses (en los demás casos el promedio tiene como base las remuneraciones del último año)”. |
| Honduras | No hay ninguna regulación especial para el trabajador agrícola. |
| Nicaragua | Art. 76. Código de Trabajo. “Por interés del trabajador o del empleador o cuando se trate de labores cíclicas del campo (entre otros) la época de disfrute de las vacaciones podrá convenirse en fecha distinta a la que corresponda”. |
| República Dominicana | No hay ninguna regulación especial para el trabajador agrícola. |

| País | Feriados y descansos semanales |
|----------------------|--|
| Costa Rica | <p>Art. 152. Código de Trabajo. “Por convenio de las partes se podrá trabajar durante el día de descanso semanal, si las labores se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, por lo que se le pagará al trabajador la remuneración para la jornada extraordinaria”.</p> <p>Art. 149. Código de Trabajo. “La regla general prohíbe a los patronos ocupar a sus trabajadores durante los días feriados”.</p> <p>Art. 151. Código de Trabajo. “Pero se exceptúan de dicha disposición aquellos trabajadores que por la continuidad de las necesidades que satisfacen o por razones fundadas puede su trabajo evitar notables perjuicios al la agricultura y ganadería, entre otros. También están exceptuadas las personas que se ocupan exclusivamente en obras que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en estaciones determinadas y que depende de la acción irregular de las fuerzas naturales”.</p> |
| El Salvador | <p>Arts. 89 al 93 Código de Trabajo. “Los trabajadores agrícolas tienen derecho aun día de descanso a la semana, el cual deberá ser remunerado como un día ordinario de trabajo. En caso de trabajar el día de descanso éste se le pagará doble y tendrá derecho a un día de descanso compensatorio remunerado. También tienen derecho a los días de asueto y a su remuneración. El trabajador perderá el derecho a un día de descanso si tiene faltas de asistencia sin justa causa. Por regla general el día de descanso será el domingo a menos que ocasione perjuicios por la naturaleza del trabajo. Los trabajadores agropecuarios tienen derecho a la remuneración en los días de asueto según las reglas general del Código de Trabajo”.</p> <p>Art. 99. Código de Trabajo. “Los trabajadores que presten servicios en la recolección de cosechas podrán trabajar dos semanas consecutivas, sustituyendo el día de descanso de la primera semana con el sábado de la segunda, pero lo trabajos realizados en el domingo sustituido se pagarán con salario ordinario”.</p> <p>Art. 192. Código de Trabajo. “Los trabajadores que de común acuerdo con su patrono trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del 100% de este. Si se trabajan horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario establecido en el inciso anterior”.</p> <p>Art. 190. Código de Trabajo. “Según la regla general en caso de pactar trabajo en días feriados se pagara doble”.</p> |
| Guatemala | <p>Art. 128. Código de Trabajo. “En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o continua se podrá trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero el trabajador tendrá derecho a que se le cancele el tiempo trabajado, como trabajo extraordinario. (Art.128 CTG)”</p> |
| Honduras | <p>Art. 202. Código de Trabajo. “En el periodo de cosecha, cuando amenacen peligro o daños de consideración los trabajadores prestaran sus servicios aún en días de descanso y en horas suplementarios, percibiendo sus salarios con los recargos de ley”.</p> <p>Art. 338. Código de Trabajo. “El trabajador, por regla general, goza de 1 día de descanso por cada 6 de trabajo. Pero puede estipularse a favor del trabajador un período integro de 24 horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio de descanso dominical cuando se trate de labores agrícolas o ganaderas, entre otras. Esta disposición también es aplicable cuando se pretenda habilitar como laborable un día feriado o de fiesta nacional. En todo caso quedará asegurado el descanso semanal”.</p> <p>Art. 340. Código de Trabajo. “Si el trabajador labora los días de descanso o feriados se pagará el doble de salario correspondiente a la jornada ordinaria”.</p> |
| Nicaragua | <p>Art. 69. Código de Trabajo. “Las labores que correspondan a las necesidades cotidianas e indispensables de la alimentación podrán realizarle en días feriados y de descanso obligatorio”.</p> <p>Art. 70. Código de Trabajo. “En caso de trabajar en días feriados o de descanso obligatorio, el trabajador puede sustituir su descanso por otro día de la semana; desde el mediodía correspondiente al descanso hasta el mediodía siguiente; por turno, remplazando el descanso de un día por dos mediodía”.</p> |
| República Dominicana | <p>Art. 163. Código de Trabajo. “Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas. Este descanso será el convenido entre las partes y puede iniciarse cualquier día de la semana. A falta de convención expresa, se inicia a partir del sábado a mediodía”.</p> <p>Art. 164 Código de Trabajo. “Si el trabajador presta servicio en el período de su descanso semanal puede optar entre recibir su salario ordinario aumentado en un ciento por ciento o disfrutar en la semana siguiente de un descanso compensatorio igual al tiempo de su descanso semanal”.</p> <p>Art. 165. Código de Trabajo. “Los días declarados no laborables por la Constitución o las leyes son de descanso remunerado para el trabajador, salvo que coincidan con el día de descanso semanal”.</p> <p>Art. 205. Código de Trabajo. “Cuando por convención entre las parte, el trabajador preste servicios en un día declarado legalmente no laborable, recibirá como retribución el salario a que tiene derecho aumentado en un ciento por ciento”.</p> |

| País | Trabajo agrícola y menores de edad |
|-----------------------------|--|
| Costa Rica | Art. 89 Código de Trabajo. “En las explotaciones agrícolas y ganaderas se permitirá el trabajo diurno de los mayores de quince y menores de dieciocho años”. |
| Guatemala | Art. 139 Código de Trabajo. “Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por menores de edad con anuencia del patrono, les da el carácter de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el jefe de familia. Por lo tanto, estarán vinculados por contrato”. |
| Honduras | <p>Art. 131 Código de Trabajo. “En explotaciones agrícolas o ganaderas, se permitirá el trabajo diurno de los menores de dieciséis años”.</p> <p>Art. 199 Código de Trabajo. “Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono da el carácter a aquellas o a éstos de trabajadores agrícolas, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador agrícola jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores agrícolas se consideran vinculados con contrato de trabajo”.</p> <p>Art. 198 Código de Trabajo. “Las empresas agrícolas, ganaderas o forestales en donde hubiere 20 o mas niños de edad escolar, hijos de sus trabajadores, tienen la obligación de suministrar local apropiado para establecer una escuela”.</p> |
| Nicaragua | Art. 202 Código de Trabajo. “Las empresas agrícolas e industriales ubicadas fuera del radio de las escuelas urbanas y donde hubiere más de 30 niños en edad escolar, deberán junto con el Ministerio de Educación mantener una escuela adecuada para la enseñanza primaria”. |
| República Dominicana | Art. 282 Código de Trabajo. “Las disposiciones concernientes al trabajo de los menores no se aplican cuando éstos se utilicen en el campo en trabajos ligeros de recolección”. |

Anexo 11. Trabajo de las mujeres

| País | Protección Constitucional |
|----------------------|--|
| Costa Rica | <p>Art. 57. “El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia”.</p> <p>Art. 71. “Dispone que las leyes brinden una especial protección al trabajo de las mujeres”.</p> <p>Art. 55. “Prevé la protección especial de la madre y el menor”.</p> |
| El Salvador | <p>Art. 38. N°. 1. “Define el principio de igualdad referido al goce del salario, que excluye distinciones, entre otras razones, por el sexo del trabajador”.</p> <p>Art. 42. “La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo. Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores”.</p> |
| Guatemala | <p>Art. 4. “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”.</p> <p>Art. 102. Lit. k. “Además, son derechos sociales mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; -Protección a la mujer trabajadora -Protección a la maternidad a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro gravidez. La madre trabajadora 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. -No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo”. |
| Honduras | <p>Art. 128. N°. 3. “Señala que a igual trabajo corresponde salario igual sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales”.</p> <p>Art. 128 N°. 11. “La mujer 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”.</p> |
| Nicaragua | <p>Art. 48. “El art. 48 de la Constitución Política de Nicaragua establece el principio de igualdad entre hombres y mujeres: inclusive prescribe el deber estatal de combatir la discriminación”.</p> <p>Art. 74. “Prescribe la protección del embarazo: La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de seguridad social.</p> <p>Nadie podrá negar empleo a las mujeres aduciendo razones de embarazo ni despedirlas durante éste o en el período post-natal; todo de conformidad con la ley”.</p> |
| República Dominicana | <p>Art. 8. N°. 5. “La ley es igual para todos”.</p> <p>Art. 8. N°. 15. “La maternidad, sea cual fuere la condición o el estado de la mujer, gozará de la protección de los poderes públicos y tiene derecho a la asistencia oficial en caso de desamparo”.</p> |

| País | Principio de igualdad en la ley secundaria |
|----------------------|---|
| Costa Rica | Art. 167. “Según el Código de Trabajo de Costa Rica a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual. No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad”. |
| El Salvador | Art. 123. “Recoge el principio de igualdad remuneración por igual trabajo prestado. No importando cual sea su sexo”. Art. 12. “Se refiere al respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, como de la formación profesional”. |
| Guatemala | Art. 89. “A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria. En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor”. |
| Honduras | Art. 367. Código de Trabajo. “El Código de Trabajo Honduras regula que a igual trabajo corresponderá igual salario, sin que medie ninguna discriminación siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio, dentro de la misma empresa, sean también iguales”. |
| Nicaragua | Art. 138. Código de Trabajo. “El Código de Trabajo de Nicaragua señala que la mujer trabajadora gozará de todos los derechos en igualdad de condiciones y oportunidades y no podrá ser objeto de discriminación por su condición de mujer. Su salario estará de acuerdo a sus capacidades y al cargo que desempeñe”. |
| República Dominicana | La mujer goza de los mismos derechos y tiene las mismas obligaciones que el hombre en lo que concierne a la ley laboral, sin más excepción que las leyes de protección a la maternidad. |

| País | Prohibiciones relacionadas con el tipo de trabajo |
|------------|---|
| Costa Rica | Art. 87. Código de Trabajo. “Prohíbe el trabajo en situaciones insalubres y peligrosas, y señala la obligación de consultar a las asociaciones de mujeres sobre los trabajos que pueden considerarse peligrosos o insalubres”. Art. 88. Código de Trabajo. “Prohíbe el trabajo nocturno a las mujeres y solo lo permite en casos excepcionales”. |
| Guatemala | Art. 148. Código de Trabajo. “Prohíbe el trabajo en situaciones insalubres y peligrosas para mujeres y menores de edad”. Art. 51. Código de Trabajo. “Se prohíbe al patrono exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento”. |
| Honduras | Art. 128. Código de Trabajo. “Los menores que no hayan cumplido dieciséis (16) años de edad y las mujeres no podrán desempeñar las labores que este Código, el de Sanidad y los reglamentos de higiene y seguridad señalen como insalubres o peligrosas”. Art. 127. Código de Trabajo. “Se establece 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”. Art. 130. “Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, las mujeres y los menores gozarán de un descanso intermedio de dos (2) horas”. |
| Nicaragua | Art. 139. “En el caso del trabajo de mujeres con obligaciones familiares las leyes, convenciones colectivas y reglamentos internos podrán prever atendiendo a las particularidades de la actividad laboral, la adopción de sistemas de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado”. |

| País | Protección de la estabilidad laboral por maternidad |
|-----------------------------|--|
| Costa Rica | Art. 94. Código de Trabajo. “Se prohíbe el despido de la mujer embarazada o en lactancia, salvo causales específicas”. |
| El Salvador | Art. 113. Código de Trabajo. “En caso se despida a una mujer embarazada el despido no surtirá efectos, pero cuando las causas surjan antes del embarazo el despido no será efectivo hasta que se concluya el descanso post-natal”. |
| Guatemala | Art. 151. “En el caso de la protección a la maternidad, se prohíbe despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia. Estas trabajadoras gozan de inamovilidad, salvo en casos de causa justificada originada en falta grave. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. Para gozar de esta protección, la trabajadora debe dar 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 su protección definitiva”. |
| Honduras | Art. 147. Código de Trabajo. “Queda prohibido emplear mujeres embarazadas en trabajos que requieran grandes esfuerzos. Igualmente queda prohibido emplear mujeres embarazadas en los trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas”. Art. 145. “Un empleador no puede despedir a una trabajadora durante el embarazo o en los tres meses posteriores al parto, sin la autorización del Inspector de Trabajo o del Alcalde Municipal (en los casos donde no se tiene inspector). En caso de despido, el empleador debe pagarle el doble del pago de los descansos a la trabajadora en concepto de indemnización” |
| Nicaragua | Art. 140. Código de Trabajo. “Se prohíbe a los empleadores permitir la continuación del trabajo de la mujer en estado de gravidez en obras o faenas perjudiciales al mismo”. Art. 14.4 Código de Trabajo. “La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso Pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del Trabajo”. |
| República Dominicana | Art. 234. Código de Trabajo. “Durante el período de la gestación no se le puede exigir a la trabajadora que realice trabajos que requieran un esfuerzo físico incompatible con el estado de embarazo”. Art. 232. “Sobre protección a la maternidad se establece que es nula la terminación de contratos de trabajo por parte del empleador (desahucio ejercido por el empleador) durante el período de la gestación y hasta tres meses después de la fecha del parto. La mujer no puede ser despedida por el hecho de estar embarazada. Todo despido que se haga a una mujer embarazada o dentro de los 6 meses después del parto debe ser sometido al departamento de trabajo para determinar si obedece al embarazo o es consecuencia del parto”. |

| País | Prestaciones relacionadas con el embarazo y la maternidad |
|-------------|--|
| Costa Rica | <p>Art. 95. Código de Trabajo. “Prescribe descanso remunerado de un mes anterior y tres meses posteriores al parto. La remuneración es equivalente al salario de la trabajadora y corre por cuenta del empleador y de la Caja Costarricense del Seguro Social, en partes iguales. Estos tres meses serán considerados como periodo mínimo de lactancia. Las trabajadoras embarazadas adquirirán el derecho de disfrutar la licencia remunerada, descrita <i>supra</i>, solo si presentan a su patrono un certificado médico en el cual conste que probablemente el parto se producirá dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de ese documento”.</p> <p>Art. 96. Código de Trabajo. “Otorga prestaciones en caso de aborto no intencional o parto prematuro no viable en cuyo caso el descanso remunerado se reducirá a la mitad, dicho periodo de tiempo podrá extenderse hasta tres meses siempre y cuando la trabajadora presente el certificado médico correspondiente. Además, la mujer que adopta un menor también tiene derecho a la prestación de los tres meses remunerados”.</p> |
| El Salvador | <p>Art. 309. Código de Trabajo. “El Código de Trabajo de El Salvador en la sección correspondiente a la Previsión y Seguridad Social reconoce prestaciones por maternidad y consisten elementalmente en el descanso remunerado de doce semanas con el equivalente al setenta y cinco por ciento del salario. Además, tiene derecho a un descanso prenatal suplementario, en caso de una enfermedad que sea consecuencia del embarazo”.</p> <p>Art. 311. Código de Trabajo. “Para que la trabajadora tenga derecho a la prestación económica derivada del descanso por su embarazo, será requisito indispensable que haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto; pero en todo caso tendrá derecho a la licencia establecida. Para que goce de esta licencia bastará entregar una constancia médica en papel simple, en la que se determine su estado de embarazo y su fecha probable de parto”.</p> |
| Guatemala | <p>Art. 152. “La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el 100 por ciento de su salario durante los 30 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 post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de 84 días efectivos de descanso durante ese periodo. Para disfrutar de este derecho, la interesada debe presentar un certificado médico en que conste la fecha probable del parto. La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague el 100% salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso será el IGSS quien asuma este pago.</p> <p>Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados 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, 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.</p> <p>La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post-parto 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”.</p> |
| Honduras | <p>Art. 135. Código de Trabajo. “Tiene derecho a diez semanas de descanso, 4 antes del parto y 6 posterior a éste, tal descanso es forzoso y retribuido del mismo modo que su trabajo. Este descanso es subsidiado en parte por el Instituto Hondureño de Seguridad Social y por los empleadores”.</p> <p>Art. 137. Código de Trabajo. “En caso de aborto o parto prematuro no viable, la trabajadora tiene derecho a un descanso de 2 a 4 semanas”.</p> |

| País | Prestaciones relacionadas con el embarazo y la maternidad |
|----------------------|---|
| Nicaragua | <p>Art. 141. Código de Trabajo. “Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores 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.</p> <p>Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta señalada por el médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumará al período de descanso postnatal.</p> <p>El reposo es obligatorio tomarlo y obligación del empleador concederlo.</p> <p>Si se produjere interrupción accidental del embarazo, parto no viable o cualquier otro caso anormal de parto, la trabajadora tiene derecho al descanso retribuido de acuerdo con las exigencias del certificado médico”.</p> <p>Art. 142. Código de Trabajo. “Para determinar la fecha de iniciación del descanso prenatal retribuido, la trabajadora tendrá la obligación de presentar al empleador un certificado médico en el que conste la fecha probable del parto. El Ministerio de Salud deberá expedir gratuitamente el certificado que estipula este artículo”.</p> |
| República Dominicana | <p>Art. 236. “El Código establece que la trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a un descanso obligatorio durante las seis semanas que preceden a la fecha probable del parto y las seis semanas que le siguen. Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, el tiempo no utilizado se acumula al período del descanso post-natal, pero en ningún caso deberá ser menor a 12 semanas. Si la trabajadora solicita la concesión de sus vacaciones, inmediatamente después del descanso post-natal, el patrono está obligado a acceder a esta solicitud”.</p> <p>Art. 239. “Durante el período de descanso debe retribuírsele con su salario ordinario. Si esta bajo el régimen de seguridad social, el patrono paga el 50% y el Instituto Dominicano de Seguro Social, el otro 50 restante”.</p> |

| Países | Lactancia |
|-------------|---|
| Costa Rica | <p>Art. 97. Código de Trabajo. “La madre que se encuentre en periodo de lactancia podrá disponer 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 para amamantar a su hijo. El patrono se esforzará también por procurarle algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos mencionados en el párrafo de su remuneración”.</p> <p>Art. 100. Código de Trabajo. “Todo patrono que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo”.</p> <p>Art. 95 Código de Trabajo. “Los tres meses de descanso postnatal pueden establecerse como periodo mínimo de lactancia”.</p> |
| El Salvador | <p>Arts. 311 y 312 Código de Trabajo. “Las madres en periodo de lactancia tendrán derecho a una interrupción del trabajo de hasta una hora diaria, que se podrá fraccionar en dos pausas de treinta minutos cada una cuando la trabajadora así lo requiera. Estas interrupciones del trabajo serán remuneradas como horas de trabajo.</p> <p>En la Código del Trabajo sienta el mandato de desarrollar en una ley la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores”.</p> |

| País | Lactancia |
|----------------------|--|
| Guatemala | <p>Art. 153. Código de Trabajo. “Adicionalmente toda trabajadora en época de lactancia 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.</p> <p>La hora de lactancia la puede tomar la mujer en el lugar donde trabaja”.</p> <p>Art. 155. Código de Trabajo. “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. Dicho acondicionamiento debe hacerse en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo”.</p> <p>Art. 153. “El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse”.</p> |
| Honduras | <p>Art. 140. Código de Trabajo. “El Código del Trabajo también establece el derecho de la trabajadora de lactar al menor durante 30 minutos en la mañana y otros 30 minutos en la tarde.</p> <p>El patrono está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos, si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen mayor número de descansos.</p> <p>Los patronos deben establecer en un lugar contiguo a aquél en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.</p> <p>La trabajadora gozará de descanso remunerado para amantar a su hijo durante sus primeros 6 meses de edad”.</p> <p>Art. 142. Código de Trabajo. “Las empresas con más de 20 empleados, están en la obligación de destinar lugares donde las niñas y los niños (menores de 3 años) puedan permanecer para que las madres puedan alimentarlos. Este lugar debe estar cuidado por una persona idónea y estaría bajo el costo de la parte empleadora. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General del Trabajo”.</p> |
| Nicaragua | <p>Art. 143. Código de Trabajo. “La trabajadora, cuando esté lactando, dispondrá en los lugares de trabajo de quince minutos cada tres horas durante la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo. Ese tiempo debe computarse como de trabajo efectivo.</p> <p>El empleador suministrará lugares adecuados y sillas o asientos a disposición de las trabajadoras lactantes. En los centros de trabajo donde laboren más de treinta mujeres, el empleador deberá acondicionar o construir un local apropiado para que las trabajadoras puedan amamantar a sus hijos”.</p> |
| República Dominicana | <p>Arts. 240 y 243. “Durante el período de lactancia, la trabajadora tiene derecho, en el lugar del trabajo, a tres descansos remunerados durante su jornada, de veinte minutos cada uno, como mínimo, con el objeto de amamantar al niño. Adicionalmente, durante el primer año del nacimiento del hijo, la trabajadora podrá disponer de medio día cada mes, según su conveniencia, para llevarla a la atención pediátrica”.</p> |

Anexo 12. Aporte a la seguridad social por país, según tipo de cobertura

| Guatemala | Empleador | Trabajador | Estado | Observaciones |
|---|-----------------------------|------------|---|---|
| Programa invalidez, vejez y salud | 3% | 1.5% | 2.5% | |
| Enfermedad, maternidad | 4% | 2% | 3% | |
| Accidentes | 3% | 1% | 3% | |
| El Salvador * | | | | |
| Invalidez, muerte y vejez | 2% | 1% | 0.50% | Máximo salarial de 6,000 colones |
| Régimen general de salud y riesgos profesionales | 7.50% | 3% | Aporte anual no menor de 5 mill. de colones, ajustable de acuerdo con los estudios actuariales, cada cinco años, y extraordinarios, cuando sea necesario para el mantenimiento del equilibrio financiero. | |
| Cobertura de trabajadores del Estado | 6.68% | 2.67% | | |
| Pensionados | | 6% 1/ | | |
| Seguro voluntario | | | | El asegurado pagará en su totalidad las aportaciones que corresponden al trabajador y al patrono. |
| Honduras | | | | |
| Enfermedad y maternidad | 5% | 2.5% | 0.5% | Tasa de cotización máxima 2,400 lempiras |
| Invalidez, muerte y vejez | 2% | 1% | 0.5% | |
| Nicaragua | | | | |
| Invalidez, vejez, muerte y riesgos profesionales | 6.5% | 2% | 0.25% | |
| Invalidez, vejez, muerte y riesgos profesionales con aporte solidario para el sostenimiento del Sistema Nacional Único de Salud | 12.5% | 4% | 0.5% | |
| Costa Rica | | | | |
| Sector asalariado | 9.25% | 5.50% | 0.25% de los salarios de todos los trabajadores del país. | |
| Sector Pensionados | | 5.00% 1/ | 0.25% del monto de las pensiones de todos los pensionados cubiertos. | Las operadoras de pensiones contribuyen con 8.75% del monto de las pensiones que pagan. |
| Asegurados voluntarios | | 13.75% 2/ | | La contribución se determinará por la escala establecida en el Reglamento del Seguro Voluntario y el porcentaje faltante para el 13.75% será asumido por el Estado. Además, el Estado deberá aportar el 0.25% sobre la masa cotizante de los trabajadores independientes. |
| Asegurados por el Estado | | 13.75% 2/ | | El Estado deberá aportar el 0.25% sobre la masa de cotizantes de los trabajadores independientes |
| Seguro de riesgo del trabajo | Financiado por el empleador | 30% 3/ | | |
| República Dominicana | | | | |
| Seguro de Vejez, discapacidad y sobrevivencia y seguro familiar de salud | 70% 3/ | | | Salario máximo cotizable es igual a 20 salarios mínimos y el mínimo es igual 1 salario mínimo |
| Seguro de riesgos laborales | 100% | | | En adición el empleador aportará el 0.4% del salario cotizable para cubrir el Fondo de Solidaridad Social del Sistema Provisional. |
| Régimen subsidiado | | | | Provenirá de una contribución de los beneficiarios y un subsidio que aportará el patrono para suplir la falta de empleador forma. |