

**DESAFIOS LABORALES PARA
AMERICA CENTRAL DE CARA A LA
FIRMA DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO
CON LA UNION EUROPEA**

**PROPUESTA PRESENTADA POR LA
CONFEDERACION CENTROAMERICANA
DE TRABAJADORES Y EL
INSTITUTO CENTROAMERICANO DE
ESTUDIOS SOCIALES**



Instituto
Centroamericano de
Estudios Sociales,
10000



Confederación
Centroamericana de
Trabajadores, CCT

2.006

Introducción

América Central enfrenta hoy por hoy uno de los desafíos más difíciles de su historia, salir del subdesarrollo y avanzar hacia un modelo de integración y desarrollo social inclusivo.

Históricamente, los países de la región han mostrado un ingreso económico real por habitante sumamente bajo, de la misma manera, el ingreso per capita (con excepción de Panamá y Costa Rica) ha permanecido sin variación o incluso ha disminuido en las últimas décadas, lo que ha producido una vulnerabilidad social muy alta, como lo demuestran los altísimos índices de pobreza y distribución de la riqueza, la región centroamericana presenta una de las asimetrías sociales e inversión social más bajas del planeta, la pobreza afecta a más de la mitad de su población y el trabajo informal representa casi el 40% del total de la fuerza laboral. Aunado a lo anterior, las democracias centroamericanas presentan graves deficiencias especialmente en lo referente a los sistemas políticos y a la violación de libertades fundamentales.

Ante este panorama, resulta más que evidente la necesidad de aumentar considerablemente las tasas de crecimiento económico como condición sine qua non para enfrentar los graves problemas sociales que aquejan a Centroamérica, pero dicho crecimiento debe lograrse necesariamente mediante la implementación de un modelo de desarrollo regional integral distinto al adoptado por Centroamérica durante las últimas décadas.

Es por lo anterior, y ante el inicio de las negociaciones por parte de las autoridades centroamericanas y de la Unión Europea tendientes a la firma de un acuerdo comercial entre ambas regiones, que pretendemos, mediante la presente investigación, contribuir a fijar una posición de la Confederación Centroamericana de Trabajadores respecto a este tema, pero además proponer y fomentar la implementación de un proceso sistemático de incidencia en la discusión y redacción de dicho Tratado, a fin de que sean incorporadas cláusulas enérgicas en defensa de los derechos laborales, así como también realizar propuestas que contribuyan al desarrollo de un comercio justo entre ambas regiones.

Capítulo I. Regímenes de las relaciones individuales y colectivas de trabajo en Centroamérica y Panamá.

El presente capítulo consiste en un análisis de la normativa y situación laboral en Centroamérica y Panamá. Lo anterior con el objetivo de establecer un panorama claro sobre el estado de las relaciones laborales en la región, y a partir de ahí poder realizar una propuesta por parte de la CCT para el desarrollo y vigencia de los derechos humanos del trabajo insertos en la normativa laboral, de cara al Acuerdo de Asociación con la Unión Europea.

Al analizar las normas laborales vigentes, nos encontramos con regulaciones muy similares en todos los países. Las grandes diferencias se dan en cuanto a su aplicación práctica, pues la situación que atraviesan la inmensa mayoría de trabajadores centroamericanos es deplorable, día con día estos tienen que soportar los más diversos atropellos a la legislación nacional e internacional sin que los gobiernos tomen acciones oportunas para detener este problema.

A la hora de hablar del estado del derecho de trabajo y de reformas laborales en Centroamérica no podemos quedarnos solamente con aquellos cambios que se han producido en los instrumentos jurídicos, puesto que diversos aspectos económicos, sociales y políticos influyen en la praxis de las relaciones laborales. A continuación haremos una breve referencia a la normativa laboral imperante en los diversos países del istmo, complementándolo con un análisis específico de los principales instrumentos y figuras jurídicas empleados en cada uno de los países analizados.

1.1. Costa Rica

En cuanto al derecho laboral individual se refiere, podemos afirmar que si bien es cierto los cambios legislativos no han sido muchos, en la práctica las relaciones laborales en Costa Rica han venido evolucionado hacia la desregulación total en los últimos 20 años, proceso que se ha visto legitimado por la jurisprudencia, que ha dejado un mayor margen a las necesidades del sector patronal, en temas como los contratos por tiempo definido, que en teoría son excepcionales pero que cada día son más utilizados para evadir obligaciones y cargas sociales, a esto se le unen las contrataciones atípicas en el sector público, las jornadas denominadas $\frac{3}{4}$, en donde se laboran cuatro días con jornadas de 12 horas y se descansan tres, y se laboran tres y se descansan cuatro, las cuales son la normalidad en las empresas multinacionales instaladas en el país, pese a ser ilegales e inconstitucionales, con el agravante de que

este tipo de empresas en las que se labora con estas jornadas cuentan con el respaldo estatal, que de manera arbitraria y sin sustento jurídico alguno, ha autorizado, por la vía del decreto ejecutivo, las mismas, legitimando, al menos formalmente, este accionar. Además encontramos problemas en la figura de los denominados “servicios profesionales”, misma que no hace más que favorecer las contrataciones por tiempo definido sin los derechos y protecciones de la contratación por tiempo indefinido y a su vez se ha utilizado por gran cantidad de patronos para ocultar relaciones laborales y evitarse así el pago de las cargas sociales, mismas que corren en su totalidad por cuenta del trabajador. Sobre esta problemática, tenemos que si bien es cierto normativamente la Inspección del Trabajo debe encargarse de controlar y sancionar estas situaciones, en la práctica es una institución inoperante, que no cuenta ni con el presupuesto adecuado para atender los miles de casos que se presentan anualmente ni con la coercitividad necesaria para que sus resoluciones tengan efecto. Una situación similar se presenta con la legislación relativa a grupos vulnerables, tales como el trabajo infantil, mujeres, personas con capacidades diferentes y adultos mayores, en donde existe una regulación medianamente adecuada que sin embargo no se cumple.

Durante décadas, Costa Rica se caracterizó por gastar gran parte de su presupuesto en inversión social, misma que tiene un considerable efecto redistributivo, y que fue lo que la diferenció del resto de países de América Latina, sin embargo, dicha inversión ha decaído enormemente en los últimos años, la redistribución del ingreso tiende hacia abajo, extendiendo las brechas entre ricos y pobres, siendo que uno de los principales causantes de este fenómeno es precisamente *“el mundo laboral. Los sectores más dinámicos de la economía, como las industrias de zona franca, la nueva agricultura de exportación y el turismo, no han generado suficientes empleos para compensar la pérdida de oportunidades laborales en otros ámbitos, como el de la agricultura tradicional. En consecuencia, la tasa de desempleo abierto en el 2003 fue de 6,7%, la más alta de las dos últimas décadas, y la de subutilización de la fuerza de trabajo de 15%, frente a un 10,7% en 1990. Paralelamente, la creación de empleos es más rápida en el sector informal (6%) que en el formal (5,3%). Esta precarización del empleo tiene serias implicaciones para la calidad de vida de las familias, tanto por la inestabilidad de los ingresos como por la falta de cobertura de la seguridad social, entre otros factores. El mundo laboral presenta una situación de creciente inequidad. Mientras los trabajadores vinculados a algunos sectores gozan de estabilidad,*

*oportunidades y buenas remuneraciones, muchos otros viven situaciones de incertidumbre, bajos ingresos y escasas oportunidades".*¹

En el año 2000 se aprobó en Costa Rica la denominada Ley de Protección al Trabajador, con la cual, entre otras cosas, se cambian las reglas referentes al cálculo de la cesantía en perjuicio de los trabajadores. Si bien es cierto dicha Ley fue discutida en el Foro de Concertación Nacional (creado en la administración Rodríguez, 1998-2002), los acuerdos tomados se irrespetaron y la ley no fue un cambio positivo para los trabajadores. Sobre el punto Trejos afirma que *"Al Foro asistieron representantes del gobierno, sindicatos, asociaciones solidaristas, cooperativas, empresarios, iglesias, mujeres, etc. Sin embargo, con la participación de algunos representantes sindicales, se presentó a la Asamblea Legislativa un proyecto diferente que sirvió de base para la nueva Ley".*²

En lo que a salarios se refiere, la legislación costarricense establece una serie de salarios mínimos dependiendo de la actividad desempeñada, mismos que son revisados dos veces al año por el Poder Ejecutivo, mismo que se encarga de decretar los aumentos correspondientes por decreto. Dichos aumentos normalmente no compensan el aumento en el costo de la vida y apenas alcanza para cubrir medianamente algunas de las necesidades básicas esenciales.

Adicionalmente, el sector patronal ha utilizado su situación de poder y la falta de acción de los medios judiciales para irrespetar los derechos laborales de los trabajadores, quienes si tratan de defender sus intereses se ven expuestos al despido. Existen jornadas ilegales, no se cancela a los trabajadores el salario mínimo, no se otorgan vacaciones, se despide trabajadoras embarazadas, no se cubren los seguros sociales, solo por citar algunos ejemplos de las principales violaciones que se cometen en este país y respecto de las cuales los trabajadores no obtienen una respuesta adecuada por parte del sistema de administración de Justicia, que es totalmente inoperante.

¹ Estado de la Nación 2004, "Equidad e Integración Social", Costa Rica, 2004.

² Ibidem, p. 35.

Estadísticas en materia laboral del Poder Judicial de Costa Rica

Año	Total de Juicios ingresados al Sistema de Administración de Justicia	Total de juicios laborales iniciados	Total de juicios laborales iniciados terminados	Asuntos ingresados en la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia
2001	446.036	21257	4565	762
2002	460.527	19951	6250	723
2003	471.798	20398	6290	878
Total	1378361	61606	17375 (Equivale a un 28.2% del total)	2363

Fuente: Estado de la Nación 2004, Costa Rica

Como se puede observar, pese a que los juicios laborales no representan ni siquiera el 5% del total de casos ingresados al sistema judicial costarricense durante el periodo estudiado, únicamente el 28.2% de los casos fueron resueltos, lo que refleja un enorme problema de mora judicial en materia laboral. Como si esto fuera poco, existen gran cantidad de poblaciones en donde no existen juzgados laborales como tales, sino que estos asuntos son resueltos por juzgados mixtos, aplicando los jueces en múltiples ocasiones criterios civilistas que poco o nada tienen que ver con el Derecho de Trabajo, además de que un mismo juez el día de hoy está nombrado como juez laboral y a la semana siguiente como juez civil, y el otro mes como juez penal, lo que en definitiva impide la especialización, todo lo anterior en perjuicio de los trabajadores. En cuanto al Derecho Laboral Colectivo, en Costa Rica se han presentado desde hace varios años modificaciones e interpretaciones jurisprudenciales que parecen ir acorde con las exigencias del mercado.

Un ejemplo de lo anterior lo representa la adición de un capítulo al Código de Trabajo denominado "De la protección de los derechos sindicales", aprobada en el año 1993, con lo cual se regula el fuero sindical. Sin embargo sobre esta reforma se ha dicho *"...como parte de una presión internacional ejercida contra el sector exportador, se aprobó una Ley para la Protección de la Libertad Sindical que tiene muchas limitaciones y que no se ha aplicado"*.³

La libertad sindical en este país ha sido cuestionada desde finales de la década de los setenta, cuando se empieza un enfrentamiento con el sindicalismo de clase, para luego extender la oposición contra todo tipo de sindicalismo. Muchas de las violaciones contra la libertad sindical que se venían cometiendo fueron corregidas por

³ TREJOS (MARÍA EUGENIA), Las Reformas Laborales y la Acción Sindical en Costa Rica, **Reformas Laborales y Acción Sindical en Centroamérica**, Colombia, Editorial Novo Art, febrero 2005, p. 71.

la Sala Constitucional, que ordenaba a las empresas reinstalar a los trabajadores despedidos en razón de su pertenencia al sindicato, pero en el año 1994, esta Sala cambió de forma radical su criterio, estableciendo que no existía una situación de indefensión por parte de los trabajadores afectados por el despido y que además, al existir un procedimiento establecido por el Código de Trabajo mediante el cual se garantiza la protección a los representantes de los trabajadores y a estos, por lo cual la vía constitucional no es la adecuada para ventilar estos asuntos. En el Voto citado la Sala Constitucional dijo en lo que interesa: *“ I. Con relación a las presuntas violaciones en que se incurriere contra la garantía constitucional a organizarse en asociaciones gremiales, esta Sala en resolución número 1365-94 dictada a las diecisiete horas con veintisiete minutos del nueve de marzo de este año, manifestó que: “mediante ley número 7630 publicada en La Gaceta del doce de noviembre último, se incorpora al Código de Trabajo un nuevo capítulo III a partir del artículo 363; llamado “De la Protección de los Derechos Sindicales”, mediante el cual se regula la protección a representantes y afiliados, a fin de no ser perturbados en su libre asociación, estableciéndose un procedimiento que inicia en sede administrativa ante el departamento de Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien puede elevar el asunto de oficio a conocimiento de un Juez de la República en sede jurisdiccional. Desde el punto de vista legal, considera esta Sala que el procedimiento recientemente adoptado es una vía más apropiada para el examen de la prueba que aporten las partes en un conflicto de esta naturaleza, ya que esta será ampliamente conocida y valorada, mientras que en un proceso sumario como lo es el amparo bien podría limitarse dicha acción y por lo tanto perjudicar a las partes en conflicto. Por ello, esta vía excepcional del amparo no es la pertinente para conocer de dicho asuntos”.*⁴

Con este cambio de criterio la Sala Constitucional dejó en manos de un órgano administrativo la defensa de los derechos sindicales de los trabajadores, siendo este un derecho constitucional, cuya violación debería ser conocida por la Sala, puesto que según los artículos 10 y 48 de la Constitución Política a ella corresponde conocer los asuntos en los cuales se vulnera algún derecho constitucional, como lo son el derecho a la libre asociación y sindicalización. Aunado a lo anterior los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo al referirse al tema disponen en forma clara la necesidad de establecer un procedimiento ágil y efectivo para proteger y garantizar

⁴ **Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica**, Voto Número 1890-94, de 18h 3m de 20 de abril de 1994.

la libertad sindical⁵, y la experiencia ha demostrado que la vía administrativa como tamiz para entablar la acción judicial no constituye un medio de rápida reparación de los derechos violentados.

En lo que respecta a la negociación colectiva, a partir de 1979 comienza el debate sobre la posibilidad de negociarse colectivamente en el sector público, en 1984 se aprueba la Ley de Asociaciones Solidaristas, y posteriormente fallos de la Sala Constitucional vinieron a prohibir la negociación colectiva en el sector público. Costa Rica cuenta con una amplísima regulación en materia sindical, sin embargo, la misma se encuentra desfasada y no responde a las necesidades que atraviesa el movimiento sindical ni a las exigencias que requiere el país para incorporarse a la economía de mercado mundial, que es el modelo de desarrollo por el que se ha optado.

La utilización de los patronos de prácticas laborales desleales sin ningún tipo de consecuencia ha logrado la anulación de la acción sindical, la negociación colectiva es prácticamente nula en el sector privado, y en las pocas empresas públicas en donde subsisten convenciones colectivas, estas han sido el blanco de los ataques de distintos grupos políticos y medios de comunicación, que han ocasionado un severo desprestigio de las organizaciones sindicales. Si a esto le sumamos que los medios de solución de los conflictos colectivos de carácter económico social son inoperantes en la práctica, procedimientos como la conciliación (requisito previo para una huelga legal) según el Código de Trabajo deben durar máximo veinte días y se extienden hasta por más de tres años y que la solución alternativa de conflictos únicamente se ha prestado para cometer más abusos en contra de los trabajadores, nos damos cuenta de la verdadera situación de la libertad sindical en este país.

Las posibilidades de ir a huelga son casi nulas, puesto que se exigen una serie de requisitos como el apoyo del 60% de los trabajadores, cumplir previamente con los procedimientos de conciliación y arbitraje, obteniendo el derecho de acudir a la huelga legal en un momento en que ya todos los trabajadores se encuentran despedidos, esto aunado a la prohibición de acudir a la huelga en los servicios públicos nos da una idea de la problemática de este tema y del poco margen de acción con el que cuentan las organizaciones para revertir estos procesos.

Otro de los grandes problemas que atraviesa el Derecho Laboral costarricense es el desprestigio del que goza el movimiento sindical, provocado no solo por las grandes campañas que los medios de comunicación han montado en su contra sino por su propio accionar, carencia de unidad sindical que provoca conflictos y enfrentamientos

⁵ El Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo establece el deber de garantizar la protección contra todo acto de discriminación que menoscabe la libertad sindical y el Comité de Libertad Sindical de esta Organización establece que los trabajadores deben contar con medios de reparación rápidos, económicos e imparciales.

entre sindicatos, corrupción a lo interno de las organizaciones, dirigentes que se mantienen en sus cargos durante décadas no permitiendo la renovación necesaria, y un distanciamiento total entre las bases y la dirigencia, por lo que muchas veces las acciones tomadas no representan el interés de la mayoría; todos estos son solo algunos de los problemas del sindicalismo costarricense identificados. Como vemos, la imagen del sindicato se encuentra sumamente desacreditada ante la opinión pública, que no ve en este una opción para resolver sus problemas sino que es visto como un generador de los mismos, calificados de contestatarios y opuestos al desarrollo, por nombrar algunos de los epítetos utilizados por la población para referirse a estos.

En síntesis, en Costa Rica el Código de Trabajo y las normas protectoras de los trabajadores se han hecho a un lado ante las nuevas exigencias del mundo industrializado, y de no tomar acciones inmediatas, la reversión de este proceso parece imposible.

1. 2. Guatemala

A pesar de los acontecimientos económicos mundiales y de los cambios que estos impulsan, Guatemala ha mantenido su modelo de desarrollo basado en la agricultura, para el cual se requieren trabajadores con un bajo nivel de educación y se favorece el empleo informal, siendo que el sector agrícola es *"un sector productivo que no ha contribuido a una modernización del mundo del trabajo o mercado laboral guatemalteco"*.⁶

Junto al sector agrícola existen otros sectores importantes: la fruticultura y la industria de confección para la exportación, mismos que concentran un porcentaje significativo del PIB y de la población económicamente activa, sin embargo cuentan con denominadores comunes no muy positivos, como lo son empleo en precarias condiciones, jornadas de trabajo excesivas, ausencia de protección social, los salarios mínimos no se respetan, existe una escasa presencia sindical y una marcada tendencia a la informalidad del empleo, estimándose para el 2002 en un 71.3%.

La globalización económica y la nueva división internacional del trabajo han cambiado las relaciones laborales, dejando ver, a su vez, las deficiencias existentes en Guatemala con respecto al empleo y la poca capacidad del movimiento sindical para responder a estos cambios.

⁶ FUENTES ARAGÓN (JORGE ROMERO), Globalización y las reformas laborales en Guatemala, **Reformas Laborales y Acción Sindical en Centroamérica**, Colombia, Editorial Novo Art, febrero 2005, p. 127.

La tendencia actual de las empresas multinacionales es hacia la intermediación en el mundo laboral y han presionado a los sectores productivos nacionales para que acepten este modelo. Las cadenas productivas están compuestas por un sinnúmero de subcontratistas, siendo *"un claro ejemplo de lo anterior se encuentra en algunas de las industrias globalizadas como la confección, calzado, juguetes o electrónica. También ya es perceptible en otros sectores como la agricultura (banano) o servicios, en los cuales las empresas multinacionales negocian con un contratista nacional o internacional para producir su bien o servicio, desligándose de las responsabilidades contractuales entre las empresas contratadas o subcontratadas con los y las trabajadoras"*.⁷

El principal problema es que las nuevas relaciones laborales traen consigo la informalidad en el empleo, *"en Guatemala, se estima que de cada 10 empleos, 7 se encuentran en la informalidad, con el consiguiente cambio en los sistemas de contratación laboral o su ausencia y mayor desprotección en seguridad social, todo ello contribuyendo a la exclusión social. (...) Además, como consecuencia de las reformas del Estado, el sector público ha disminuido más de 100,000 empleos formales en los últimos años"*.⁸

La legislación guatemalteca referente al contrato de trabajo es sumamente omisa, no existe un plazo máximo en los contratos a tiempo definido o por obra determinada debe observarse la naturaleza y que al darse la causa el contrato efectivamente llegue a su final, situación muy peligrosa pues deja de lado la estabilidad en el empleo. El periodo de prueba es de dos meses, mismo que si bien no es el más largo de la región, podría reducirse. Respecto al trabajo infantil, al encontrarse ratificado el convenio 138 de la OIT, la edad de ingreso no puede ser inferior a los 18 años, salvo casos excepcionales en donde se permite a los mayores de 15 años laborar en ciertas ocupaciones, dicho tratado obliga al país a poner en funcionamiento una política nacional para erradicar paulatinamente el trabajo de toda persona menor de edad, lo que hasta el momento no se ha logrado.

La cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social actualmente es insuficiente. El sector agrícola en el 2002 poseía un 40.1% de la Población Económicamente Activa, sin embargo tuvo una cobertura de la seguridad social de solo el 16.02%, y en el caso de los empleos informales la cobertura es prácticamente nula.

En lo referente al sistema de justicia laboral el panorama tampoco es alentador, pues la impunidad laboral priva, *"convirtiéndose en un problema estructural y una ausente*

⁷ Ibidem, p. 128.

⁸ Ibidem, p. 138.

*cultura de cumplimiento de los derechos laborales. Organismos como MINUGUA describen en sus informes la problemática no solo en la celeridad de procesos individuales o colectivos por las vías administrativa y judicial, sino las fallas y deficiencias en la aplicación de la justicia laboral".*⁹

Según un informe de la Embajada de Estados Unidos "a pesar de los esfuerzos gubernamentales, bilaterales y multilaterales para reestructurar y modernizar el sistema de tribunales de trabajo, el sistema continuó ineficiente (...) La deficiencia en el sistema judicial en general, la severa falta de jueces y personal competente, una gran acumulación de casos sin resolver, y la falta de la aplicación eficaz de los reglamentos de tribunales, contribuyen a la carencia de credibilidad y efectividad de los tribunales de trabajo".¹⁰

Respecto al trabajo de las mujeres, aproximadamente un millón y medio de personas conforman la fuerza laboral femenina, tanto a nivel formal como informal, se le brinda una protección especial, según la cual todo trabajo desempeñado por una mujer debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. No se pueden hacer discriminaciones de ningún tipo, como solicitar para un determinado puesto a mujeres solteras, el despido de una trabajadora embarazada únicamente procede por la comisión de una causal de despido comprobada ante los Tribunales de Justicia, si no se cumple con este requisito, procede la reinstalación. Sin embargo, la legislación guatemalteca concede el periodo de permiso de pre y post parto mas corto de toda la región.

La legislación relativa a adultos mayores establece una protección para los mayores de 60 años, que hayan trabajado toda su vida y sean de escasos recursos económicos. Este beneficio se limita a toda persona que reciba pensión o que trabaje, y se otorgará solo a guatemaltecos de origen.

La jornada diurna no puede mayor a 8 horas diarias y 48 semanales, la Nocturna de 6 horas diarias y 36 semanales y la Mixta de 7 horas diarias y 42 semanales. En ningún caso la jornada sumando la ordinaria y extraordinaria puede exceder de 12 horas. Tratándose de jornada mixta, se considera nocturna si se laboran más de 4 horas en periodo nocturno. Se puede aumentar por común acuerdo hasta dos horas diarias, siempre que no se excedan los límites semanales para cada tipo. Si se labora menos de 48 horas por común acuerdo, el salario se debe pagar integro.

En lo que al Derecho Colectivo de Trabajo se refiere, la legislación guatemalteca es muy similar a la del resto de Centroamérica, sin embargo su cumplimiento deja

⁹ Ibidem, p. 139

¹⁰ Embajada de Estados Unidos de Norte América, "Sección Guatemala", **Informe sobre prácticas de Derechos Humanos en 2002, 2003.**

muchísimo que desear, prueba de ello es que Guatemala es el país de la región en donde se han presentado más quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Las organizaciones sindicales de Guatemala no han podido ir al ritmo de los cambios en las relaciones laborales y la incidencia de convenios colectivos con cobertura nacional o regional ha sido inexistente, pues *"en este contexto, la negociación colectiva como instrumento de desarrollo de las condiciones de trabajo y vida para los y las trabajadoras refleja que desde que se implementa el Código de Trabajo únicamente existe un pacto colectivo de industria y en los últimos 7 años y medio después de la firma de los Acuerdos de Paz (1997 a junio 2004), los 211 pactos colectivos homologados revelan los pocos avances en materia de desarrollo e incidencia en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y vida en los centros de trabajo donde se han podido negociar pactos colectivos (...) Uno de los grandes desafíos para el Movimiento Sindical Guatemalteco será revertir los efectos de la última reforma al Código de Trabajo, el cual estratégicamente deja inexistentes las negociaciones colectivas por rama productiva o de industria, la cual pudo minimizar las nuevas tendencias de las relaciones laborales"*.¹¹

Como muchas de las legislaciones laborales centroamericanas, la guatemalteca se desarrollo buscando la protección de las garantías sociales, lo cual actualmente constituye una traba para los objetivos de los sectores económicos. Lamentablemente las intenciones de dichos actores sociales se han ido plasmado en reformas al Código de Trabajo *"o las futuras reformas a la legislación laboral y seguridad social, que tienden a responder a los lineamientos de los organismos internacionales de financiamiento o de manera directa a los intereses de las empresas multinacionales que se benefician de los Tratados de Libre Comercio o de las directrices de la Organización Mundial del Comercio"*.¹²

Y aunque lo que busca el sector empresarial es el muy mencionado crecimiento económico, lamentablemente este no se reparte en forma igualitaria en nuestras sociedades latinoamericanas, ya que *"a pesar de estas muy buenas intenciones y ante una escala mundial de mayor productividad, transferencias de capital e intercambio comercial, los salarios entran a una velocidad a la inversa, hay una precarización del ingreso para los trabajadores, incremento del trabajo en sectores no formales y mayores niveles de pobreza e indigencia"*.¹³ En el caso específico de Guatemala para el año 2002 registraba un índice de pobreza de 57%, y un 21.5% de pobreza extrema.

¹¹ Ibidem, p. 135.

¹² Ibidem, p. 128.

¹³ Ibidem, p. 131.

Las organizaciones no gubernamentales de mujeres y de derechos humanos, instituciones públicas, sindicatos, etc., presentaron en junio del 2001 una serie de propuestas para reformar el Código de Trabajo, en temas como igualdad de salarios, derechos de las trabajadoras, acoso sexual, trabajo en la agricultura, prestaciones laborales, trabajo infantil, entre otros. Por otra parte en el 2000 el sector privado presentó el proyecto "Plan de Desarrollo Económico y Social, visión y propuesta del sector privada organizado 2000".

Al parecer entre estas dos vertientes tuvo más peso los intereses del sector privado, ya que en agosto del 2004 el gobierno guatemalteco presentó a la ciudadanía y a organismos internacionales su Plan de Reactivación Económica y Social 2004-2005, "Vamos Guatemala", el cual tiene las siguientes áreas de acción: gestión macroeconómica, protección social, educación, creación de capacidades y participación social, sin embargo *"existe un gran vacío al no aparecer los componentes del mercado laboral, empleos y su adecuada protección social"*.¹⁴

Además de las reformas laborales citadas, podría darse una reforma a la Ley del Seguro Social y a la Ley del Instituto Técnico de Capacitación, convirtiéndose en un reto más del movimiento sindical, el cual debe fortalecerse para defender los derechos laborales.

Una vez más los derechos de los trabajadores son tan solo de papel, existen en un plano meramente formal, normativo, pues su realidad es cada vez más caótica. A la vez las presiones internacionales y de los sectores económicamente poderosos hacia la desregularización laboral son cada vez más fuertes, tanto así que parece que están tomando el timón de Guatemala, y del istmo centroamericano.

1. 3. El Salvador

El Salvador ha experimentado un cambio en su economía, mismo que ha perneado en el mundo del trabajo, así podemos observar que *"El Código de Trabajo aprobado en 1972, ha tenido 11 reformas desde ese año hasta la fecha, manteniendo la esencia de las relaciones laborales marcadas por el modelo agroexportador a pesar de que el modelo económico ahora es diferente, pues es el sector comercial el que lleva el rumbo de la economía. Las reformas que han sufrido las relaciones laborales de hecho han sido producto de los cambios en el modelo y en las prácticas impulsadas por los tipos de privatizaciones e inversiones que se han hecho en el país como es el caso de las maquilas en zonas francas. No han podido impulsarse reformas favorables o*

¹⁴ Ibidem, p. 151.

*desfavorables a los empleados porque el movimiento sindical, a pesar de sus debilidades, ha mantenido cierto grado de combate".*¹⁵

A pesar de que la pobreza aumenta y que existen transformaciones en la estructura rural y agrícola, los contratos temporales son la regla, así como la contratación informal y los empleos de poca calidad, también "A pesar de los grandes cambios en la economía y en las relaciones laborales no se permite, por ejemplo, la sindicalización para los trabajadores agrícolas ni de instituciones públicas porque sería "otorgar poder" de organización en áreas neurálgicas de la economía y del poder político (el sector agrícola ahora ya no es fuente de poder, pero quedaron los trabajadores sin ese derecho y sin el derecho de la cobertura de la seguridad social)." ¹⁶

El establecimiento de maquilas, ha traído una serie de violaciones a los derechos de los trabajadores, pues en ellas "existe una dificultad real para la constitución de sindicatos pues es en ese "sector protegido" en donde ignorándose la legislación vigente, se han dado los abusos más grandes contra las y los empleados: maltrato físico, psicológico, acoso sexual, discriminación por edad y embarazo, robo de cotizaciones del seguro social, intoxicaciones masivas, fuga de empleadores con empleados sin salarios ni indemnizaciones, etc. El Ministerio de Trabajo en la mayoría de los casos no ha actuado oportunamente, no por falta de recursos sino porque ese tipo de inversión para que funcione requiere mano de obra barata." ¹⁷

En lo que respecta a las reformas del Código de Trabajo, "las propuestas del Foro de Concertación Económica y Social no fueron consideradas, sino que de forma unilateral el Gobierno, en noviembre de 1993, presentó una propuesta de reformas al Código, desconocida para los sectores laborales, en la cual no se incluyeron los consensos del Foro, y se incorporaron elementos de iniciativa y aprobación exclusivas del Gobierno". ¹⁸

El debilitamiento del sindicalismo en El Salvador es evidente, a pesar de que con las reformas laborales del año 1994 se disminuye el número de miembros para conformar un sindicato, así lo manifiestan ciertas organizaciones sindicales, según las cuales "cada vez es más difícil lograr contratos colectivos, comportamiento que se refleja en las cifras del Ministerio de Trabajo, en donde en 1993 existían 326 contratos colectivos vigentes que amparaban a 92, 872 trabajadores y para el 2002 el total de contratos

¹⁵ ARRIVILLAGA (ROSA INÉS) ET AL., Transformaciones económicas y relaciones laborales en El Salvador, **Reformas Laborales y Acción Sindical en Centroamérica**, Colombia, Editorial Novo Art, febrero 2005, p. 79.

¹⁶ Ibidem, p. 80.

¹⁷ Ibidem, p. 80.

¹⁸ Ibidem, p. 94.

*colectivos vigentes ascendió a 301 amparando a 61,310 trabajadores, siendo la mayoría del sector de la construcción".*¹⁹

Los trabajadores sufren amenazas de despido si defienden sus derechos, y ante la escasez de medios de subsistencia optan por mantenerse alejados de todo conflicto con el empleador, aunque esto signifique renunciar a sus prerrogativas. Los patronos por su parte utilizan medios, al menos aparentes, para brindar algún grado de participación en las decisiones de la empresa a los trabajadores, desmantelando así las organizaciones sindicales.

La tasa de sindicalización es otro dato que pone de manifiesto el debilitamiento del movimiento sindical salvadoreño, ya que en "1994 se contaba con un registro de 118,000 afiliados en 113 sindicatos, que representó una tasa de sindicalización de 6.04%. En el 2002 los afiliados suben a 138, 447 en 130 sindicatos, pero la tasa de sindicalización se reduce a 5.7%. En efecto, las reformas han incrementado el número de afiliados y el número de sindicatos, pero la tasa de sindicalización no ha variado considerablemente. Esta situación muestra la incongruencia con la legislación laboral, ya que por una parte se facilita la organización sindical, pero por otra la tasa de sindicalización se reduce. Esta tendencia tiene su fundamento (según la población trabajadora y algunos miembros que pertenecen a sindicatos) en que el problema reside en inculcar a la población trabajadora el antisindicalismo dentro de la empresa y fuera de la misma..."²⁰

Otra reforma importante es la concerniente al tema de pensiones. En 1996 se privatizaron las pensiones y se creó el Sistema de Ahorro para Pensiones, y esto "sí ha cambiado las relaciones laborales puesto que el Estado desmanteló los pequeños logros de las décadas pasadas para crear un sistema equiparable y en donde el mismo Estado era subsidiario. Este modelo supone que los empleados asalariados formales paguen una comisión del 3% de sus salarios para que les administren sus fondos de pensión, lo que indica el grado alcanzado de beneficio del sector financiero. Si el Sistema de Salud llegara a privatizarse se terminaría de romper el viejo sueño de seguridad social para todas y todos y estaríamos en presencia de nuevas relaciones laborales en el tercer mundo".²¹

La Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones fue reformada en junio del 2004, se eliminándose la jubilación temprana con treinta años de servicio, y ahora todas las mujeres se pensionarán a los 55 años y los hombres a los 60

¹⁹ Ibidem, p. 97.

²⁰ Ibidem, p. 97

²¹ Ibidem, p. 81.

A finales del 2001 se anunció el congelamiento de ciento cincuenta plazas del Instituto Nacional de Empleados Públicos, la mayoría de los despedidos eran afiliados al sindicato. Posteriormente en el 2002 se reforma la Ley del Servicio Civil, nivelándose a los trabajadores por Ley de Salarios con los de Contrato, en cuanto a derechos por antigüedad y se restringe el máximo de pago por indemnización en ambos casos.

Existen dos proyectos para la flexibilización laboral: la Ley Especial para la Reactivación del Empleo y la Ley Emergente para la Reactivación del Empleo, mismos que han hecho reaccionar a los sectores sociales. Los trabajadores consideran que dichos proyectos son un retroceso en los derechos laborales, mientras que el sector privado ha mostrado interés en su aprobación. También se encuentra en estudio una Ley sobre Riesgos Ocupacionales que vendría a sustituir el Reglamento vigente sobre el tema.

En marzo del 2004 se introduce en el Código de trabajo la prohibición de exigir pruebas de embarazo para contratar a mujeres, práctica que era generalizada en el sector de la maquila y en el bancario. En el Código Penal se incluyó un capítulo especial de delitos relativos a la discriminación y violación de derechos laborales, pero hasta el momento no se conocen denuncias por estos hechos, pues los trámites para interponerlas son complicados.

La flexibilización tan solicitada por los sectores empresariales, impulsa cambios a nivel normativo, pero cuando las transformaciones requeridas no pueden plasmarse a nivel legislativo entonces empiezan a operar los cambios en la práctica.

En El Salvador las reformas de hecho se evidencian en *"la nueva forma de contratar empleos temporales aunque las funciones sean permanentes, además en muchos de los puestos de trabajos la jornada no funciona con base a horas de trabajo sino a metas de producción (caso de fábricas textiles) lo que conlleva al no reconocimiento de horas extras, favoreciendo a las empresas vía reducción de costos laborales"*.²² Lo anterior pese a que su legislación establece que los contratos a plazo fijo son excepcionales y que solo se permiten en labores temporales, transitorias o eventuales. Si es por obra determinada, el contrato vence cuando el trabajador concluya la parte de la misma que le corresponda ejecutar. Si la obra se extiende por más de 15 días, se debe otorgar al trabajador un preaviso de 7 días o cancelar el monto equivalente a 7 días de salario. Una situación similar sucede con el tema de la jornada, en donde legislativamente se establece que la jornada diurna no puede mayor a 8 horas diarias y 44 semanales, mientras que la nocturna no puede exceder de 7 horas diarias y 39 semanales. Entre jornada y jornada no puede mediar un lapso

²² Ibidem, p. 130

menor a 8 horas. Las horas nocturnas se pagan con un 25 % de recargo. El horario lo establece el patrono, pero cualquier modificación posterior debe contar con la aprobación de los trabajadores. La jornada puede dividirse en tres partes comprendidas en no más de 12 horas, previa autorización del Director General de Trabajo. Sin embargo, tal y como ya lo hemos mencionado en diversas ocasiones, la realidad dista mucho de lo establecido normativamente.

La cobertura de la seguridad social ha disminuido, a pesar de aumentar el nuevo tipo de empleo, lo cual refleja que este no proporciona mejores condiciones laborales, y al respecto los datos son claros, " *se descubre que del total de la población ocupada en el área urbana en el 2002 se experimentó un aumento del 3% en el total de personas no cubiertas por la seguridad social, en comparación a 1999. Los datos también revelan que la población que está cubierta por la seguridad social se ha reducido pasando de un 48.5% en 1999 a 45.05% en el 2002*".²³

Queda claro que las propuestas impulsadas por el sector industrial internacional no ofrecen ninguna ventaja a los trabajadores, más que tener un empleo hasta que las necesidades del mercado lo dispongan. Los derechos laborales conquistados tras años de lucha van quedando de lado ante las exigencias de la economía, y aunque a nivel normativo los cambios y retrocesos no son tan evidentes, la realidad a la cual se enfrentan los trabajadores es bastante dura.

1. 4. Honduras

En Honduras, la situación del derecho laboral no es muy distinta a la del resto de Centroamérica. Históricamente han existido (y siguen existiendo) serios problemas para hacer cumplir la legislación laboral, y si nos remontamos un poco en la historia, encontramos que hasta antes del año 1954, no existía regulación alguna en materia laboral. Pues bien, los problemas en este campo se siguen presentando, en especial en sectores sensibles como las maquilas, en donde el estado ha sido incapaz de poder exigir a las empresas multinacionales el respeto a las normas laborales. Los problemas de los trabajadores hondureños se agudizaron desde que comenzaron a regir los denominados Programas de Ajuste Estructural, "*que han propiciado la desregulación y la privatización de las empresas del Estado*"²⁴, con estas reformas se pretendía insertar al país en los procesos de globalización, lo que obligó a reducir al

²³ Ibidem, p. 103

²⁴ MORAZÁN SAN MARTÍN (NAPOLEÓN), Relaciones Laborales, reforma del Estado y Sindicatos en Honduras, **Reformas Laborales y Acción Sindical en Centroamérica**, Colombia, Editorial Novo Art, febrero 2005, p. 167.

Estado y de esta forma reducir la masa salarial, situación que desencadenó en un severo aumento en la tasa de desempleo y sub empleo. A esta situación se le debe sumar el hecho de que gran cantidad de empresas, especialmente las maquilas, se acogieron al sistema de parques industriales, en donde se irrespetan abiertamente los derechos laborales, con la complicidad del gobierno, con la excusa de que las normas vigentes en esta materia atentan contra la inversión extranjera.

Al igual que en el resto de la región, la jornada diurna no puede exceder de 8 horas, la nocturna de 6 horas diarias. Pese a que se labora un máximo de 44 horas semanales, a la hora de calcular el salario deben pagarse 48 horas semanales. Las horas nocturnas se pagan con un 20 % de recargo y las horas de la jornada mixta que se laboren en horario nocturno se pagan con un recargo del 25 %.

El salario mínimo es revisado al menos una vez al año, su monto es muy similar al del resto de países de Centroamérica (Salvo el caso de Costa Rica, en donde el monto del menor salario mínimo casi duplica al del resto de América Central) y se imponen sanciones administrativas para aquellos patronos que incumplen.

Sin embargo, en la práctica las jornadas son superiores a las establecidas, salarios muy por debajo del mínimo legal, despidos ilegales sin que se le pague al trabajador las indemnizaciones correspondientes unido a grandes dificultades para ejecutar las sentencias, ya que el inversionista acusado por lo general no es el dueño de la empresa ni de la maquinaria, pues las alquila.

El acoso sexual en el trabajo ha representado un serio problema durante la última década, al igual que el trabajo de las mujeres, mismas que de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística de Honduras son la mayoría de la población y representan una porción importante de la fuerza de trabajo, sin embargo, pese a que la ley garantiza a las mujeres igual acceso a oportunidades educacionales y el derecho a recibir la misma paga que los hombres por el mismo trabajo, los empleadores usualmente consideran que los trabajos de las mujeres son menos exigentes que los de los hombres para justificar salarios más reducidos. Por su parte, trabajadoras de las industrias de exportación de textiles han reportado desde el año 2001 que fueron requeridas a realizarse pruebas de embarazo como condición para ser empleadas. El trabajo infantil es otro punto a resaltar, existen cientos de miles de niños hondureños trabajando en condiciones deplorables y recibiendo salarios muy por debajo del mínimo legal, en Honduras, los empleadores pueden contratar a menores de catorce años y no reciben ningún tipo de sanción.

En lo que a derecho laboral colectivo se refiere, los trabajadores afiliados a un sindicato representan únicamente cerca del 8 por ciento del total de la fuerza laboral, por lo que su poder en la toma de decisiones tanto políticas como a lo interno de las

empresas es sumamente reducido, especialmente en el sector privado, pues los sindicatos del sector público si conservan una fuerza relativamente importante. La OIT en reiteradas ocasiones le ha hecho ver a Honduras que diversas disposiciones de su legislación laboral, tales como la prohibición de que exista más de un sindicato en una empresa o que el número mínimo de trabajadores necesario para constituir un sindicato sea de treinta, sin embargo hasta ahora no se han tomado medidas en este sentido. No obstante, pese a las restricciones normativas señaladas, el principal problema del sindicalismo hondureño no es normativo, si no de aplicación. De esta forma, encontramos que en las empresas maquiladoras y las que se encuentran bajo el régimen de parques industriales, la mayoría de empleadores no permiten la constitución de sindicatos, pese a ser un derecho legalmente reconocido. En las empresas en que ya existían sindicatos, los mismos se han visto seriamente debilitados, tanto por el despido de trabajadores como por la promoción que han realizado los empleadores hondureños para la adopción de organizaciones alternativas al sindicalismo, como lo son las asociaciones solidaristas, lo que sin duda representa una práctica laboral desleal, que sin embargo se ha logrado implementar con éxito, favorecida por la deficiente labor de la Inspección del Trabajo. Aunado a lo anterior, existen serias divergencias entre los mismos sindicatos, que no permiten crear un movimiento unido a nivel nacional que les permita aumentar su representación y legitimidad, por lo que la renovación a lo interno de la organización, así como el establecimiento de programas y metas para enfrentar los procesos de apertura comercial y globalización, deben ser puntos medulares dentro de la estrategia a seguir por el sindicalismo hondureño

El Ministerio del Trabajo es la entidad encargada de resolver administrativamente los asuntos referidos a las violaciones contra la libertad sindical cometidas por los empleadores, sin embargo, ha sido incapaz de proveer una protección efectiva a los trabajadores y a sus sindicatos.

En lo que se refiere a la negociación colectiva, dada la escasa presencia sindical la misma se ha visto sumamente reducida, e incluso desplazada, pues los empleadores han utilizado a las asociaciones solidaristas como “legítimos representantes de los trabajadores” para negociar condiciones de empleo y salarios, lo que es sumamente grave si se toma en cuenta que los empleadores ejercen una gran influencia sobre estas asociaciones, por la naturaleza misma de estas, y no cuentan con los medios procesales necesarios para exigir su cumplimiento (No pueden convocar a huelga, por ejemplo). El tema de la huelga no es muy distinto, normativamente existen una serie de restricciones que imposibilitan un adecuado ejercicio de este derecho, por lo que generalmente se acude a movimientos de presión que no necesariamente respetan la

normativa existente, como único medio existente para hacer valer sus derechos y luchar por las reivindicaciones laborales del caso.

Estas y otras situaciones han sido denunciadas ampliamente en diversos informes de Derechos Humanos realizados por diversas organizaciones como por la OIT, sin embargo el Gobierno se ha limitado a aceptar que Honduras se encuentra lejos de cumplir con los estándares laborales internacionales

Además, el acceso a la justicia por parte de los ciudadanos comunes es muy limitado, pues pese a que la legislación hondureña exime de la obligación de cancelar algún tipo de carga fiscal, dada la gratuidad del sistema, en la práctica toda persona debe cancelar sumas de dinero cuando se soliciten citaciones, requerimientos, embargos o el cumplimiento de alguna resolución judicial. En este concepto, es claro que la pobreza imperante en este país constituye una seria limitación al acceso a la justicia, ya que si bien es cierto una persona puede someterse a un procedimiento especial para ser declarado pobre y eximirse de estas cargas, (aun en estos casos se deben cancelar los gastos de los testigos y los honorarios de los peritos) la escasa o nula formación de los ciudadanos hace que muy pocos conozcan el citado procedimiento.

Otro punto importante a resaltar, es la obligatoriedad de actuar en todo proceso judicial acompañado de un abogado debidamente inscrito, lo que resulta sumamente oneroso, ya que si bien es cierto existen oficinas oficiales de asistencia letrada para quienes no la puedan pagar, el presupuesto de estas es muy limitado, por lo que les es materialmente imposible atender adecuadamente la totalidad de los casos, concentrándose la asistencia principalmente en Tegucigalpa.

Otro de los grandes problemas de la Administración de Justicia hondureña, al igual que en el resto de Centroamérica lo representa la mora judicial, situación que obliga a los trabajadores a someterse durante años a procesos interminables y sin garantía alguna de que al final se obtenga un resultado positivo, por las razones expresadas anteriormente.

Juicios Laborales en Honduras

Año	Iniciados	Terminados
1999	9073	2075
2000	966	1433
2001	2685	1102
Total	12724	4610

Fuente: Poder Judicial de Honduras

Observamos que pese a la poca cantidad de casos recibidos durante estos tres años, la mora judicial es sumamente alta, pues únicamente 36,23% del total de casos ingresados entre 1999 y el 2001 fueron resueltos, lo que significa un atraso, solo en estos tres años analizados de un 63.77%.

Como se puede observar, los problemas que enfrentan las relaciones laborales en Honduras son sumamente amplios, pero no son muy distintos a los del resto de la región, al igual que en los demás países analizados, en Honduras es necesario implementar cambios radicales a todo nivel, no solamente en el campo normativo, pues la solución a esta crisis debe ser tratada de una manera holística y deberá involucrar además a todos los sectores sociales, con el fin de concertar soluciones conjuntas que satisfaganle interés general y más específicamente representen una notable mejoría en el panorama de las relaciones laborales del país.

1.5. Nicaragua

La situación del derecho laboral nicaragüense es nefasta. Nos referimos a uno de los países más pobres de la región, azotado por guerras, desastres naturales y corrupción política a grandes escalas en las últimas décadas. Esta situación obligó a los distintos gobiernos a adoptar las condiciones impuestas por los organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, que le exigían disminuir el gasto público a través de la reducción del Estado, pero iban más allá, pues estos organismos, con el objetivo de garantizarse el pago de la deuda, impulsaron los llamados programas de estabilización y ajustes económicos (ESAF), que implicaron la desregulación del comercio y del mercado laboral, así como una reducción significativa del Estado, que incluía la privatización de las empresas estatales, especialmente de energía y telecomunicaciones, lo que traducido significó la pérdida de miles de empleos.

Con este panorama, encontramos a una sociedad nicaragüense completamente polarizada, en donde las diferencias entre ricos y pobres son abismales, lo que ha obligado a cientos de miles de personas a emigrar hacia otros países, especialmente Costa Rica, en busca de mejores condiciones de vida. Para quienes han permanecido en Nicaragua, la situación laboral ha sido muy difícil, casi un millón de personas se encuentran desempleados o subempleados, en labores eventuales realizadas en condiciones realmente deplorables. Pese a esto, los empresarios claman por una mayor flexibilidad de la normativa laboral, ya que a su entender, dichas normas lejos de favorecer a los trabajadores provocan desempleo al aumentar sensiblemente los costos de producción. Con estas posiciones, lo que se pretende en última instancia es

hacer desaparecer la seguridad social, pues para ellos la competitividad debe basarse en los bajos salarios y obviando las condiciones mínimas de salud ocupacional.

La principal actividad laboral en Nicaragua continúa siendo la maquila, que pese a que en ellas se presentan gravísimos problemas de explotación, el gobierno los ve como una actividad indispensable para el país, por lo que no interviene, lo anterior unido a la falta de una política estatal de empleo hace que a los trabajadores no les quede más remedio que laborar para estas fábricas. El sector agropecuario continúa siendo artesanal, pues no se han introducido cambios tecnológicos relevantes y los salarios percibidos son más bajos que los del sector industrial.

En Nicaragua la flexibilidad del derecho laboral permite, entre otras cosas, la existencia de contratos *“a tiempo parcial, tal es el caso de los negocios de comida rápida, los contratos temporales, la existencia de subcontratista y la expansión del trabajo cooperativo. Esta segmentación del mercado laboral genera más empleo, con el inconveniente de que en la mayoría de los casos se violan los derechos de los trabajadores, por ejemplo, la propina sustituye a un salario justo, y en el caso de los subcontratistas, son por lo general grandes violadores de la legislación laboral y de seguridad social”*²⁵

En el sector público la situación no varía mucho, ya que en los últimos años se presentaron reformas a la Ley del Servicio Civil y Carrera Administrativa y a la Ley de Carrera Docente que permitieron reducir la capacidad adquisitiva de los salarios en casi un cuarenta por ciento, además de variar las normas relativas a la estabilidad laboral y el despido de los funcionarios públicos, a lo que se le debe sumar el hecho de que el salario percibido por la gran mayoría de funcionarios no alcanza para satisfacer las necesidades básicas.

Respecto al Derecho Colectivo, el sindicalismo se ha visto seriamente afectado en los últimos años, la privatización de las empresas estatales redujo significativamente el número de afiliados, el apoyo de un sector importante del movimiento sindical a estas medidas produjo la desaparición de muchos sindicatos, que se convirtieron en asociaciones con fines de lucro, muchos dirigentes sindicales se convirtieron en empresarios pero siguieron siendo sindicalistas, lo que produjo una gran división y luchas internas dentro del movimiento sindical. Esta dirigencia sindical empresarial ha obtenido grandes beneficios y preferencias en el proceso de privatización, lo que ha desacreditado totalmente al sindicalismo. En las zonas francas, aunque normativamente no esté establecido, están prohibidos los sindicatos, lo que sin duda

²⁵ MORENO (ROBERTO) ET AL, Reformas Laborales y Derechos de los Trabajadores en Nicaragua. **Reformas Laborales y Acción Sindical en Centroamérica**, Colombia, Editorial Novo Art, febrero 2005, p. 185

representa una grave violación a la libertad sindical. Ante la escasa actividad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio de la huelga son instrumentos sumamente débiles, en el primer caso el sindicato es quien se encuentra legitimado para negociar colectivamente, por lo tanto, esta no ha jugado el papel que debería desempeñar dentro de las relaciones laborales.

Los procesos judiciales son otro gran problema en Nicaragua, los procesos se extienden muchísimo más allá de los establecido en el Código de Trabajo, los Tribunales de Trabajo tienen una gran influencia civilista, muchas resoluciones obvian lo establecido en el Código de Trabajo, se violenta la oralidad, se exigen formalismos no aplicables a la materia laboral, los trabajadores en la mayoría de los casos no tienen abogado y en gran cantidad de ocasiones no puede hacerse acompañar por un asesor sindical.

Por lo tanto, se hace necesario implementar una reforma estructural profunda a todo nivel, en donde un sindicalismo renovado debe tomar la batuta y participar activamente en el impulso de un desarrollo económico y social inclusivo.

1.6. Panamá

La legislación laboral panameña se encontraba dispersa en el Código Civil y Administrativo, hasta que en 1947 se promulga un Código de Trabajo, mismo que si bien tenía sus defectos y limitaciones a los derechos de los trabajadores, durante veinticuatro años funcionó para regular las relaciones entre el capital y el trabajo.

En dicho Código la libertad sindical estaba restringida, lo cual produjo que entre 1947 y 1972 solo se realicen veinticinco convenciones colectivas; entre 1944 y 1967 apenas existen 71 sindicatos.

En 1972 se promulga un nuevo Código de Trabajo, caracterizado como proteccionista y regulacionista, el cual viene a fortalecer figuras como el sindicato y la negociación colectiva. Posterior a este Código *"se negociaron en menos de cinco años, más de quinientas convenciones colectivas. De forma subsiguiente, se registró un incremento ascendente de las organizaciones sindicales..."*²⁶

A pesar de lo anterior, con la Ley 95 de 1976 se establece que durante dos años las convenciones colectivas no pueden ser modificadas, ni renegociadas, debilitándose la acción sindical, siendo que durante *"1968 y 1979, durante la fase proteccionista plena del Código de Trabajo, surgen un total de 121 sindicatos, 50 más que entre 1944 y*

²⁶ RODRIGUEZ ALEXIS, Reformas laborales y respuesta sindical en Panamá, **Reformas Laborales y Acción Sindical en Centroamérica**, Colombia, Editorial Novo Art, febrero 2005, p. 235

1967. Sin embargo, de 1983 a 1991, en medio de la fase de debilitamiento del derecho laboral y relajamiento de la libertad sindical, las organizaciones sindicales pasaron de 247 a 117. Desaparecen 130 organizaciones sindicales y se reduce la afiliación sindical de 106,296 afiliados en 1983 a 77,527 afiliados en 1991".²⁷

La Ley 95 claramente respondía a los intereses del sector patronal, pues el Código de Trabajo de 1972 era claramente contrario a las necesidades de dicho sector. En tesis de principio con la Ley 95 se estimularía la inversión privada y se reactivaría el empleo, pero *"en el periodo 76-77 sucedió todo lo contrario, ya que la inversión se desplomó en un 46%, con respecto al año anterior y lo que sí generó fue un aumento del desempleo. Se calcula que entre 1976 y 1977 surgieron más de 18 mil desempleados nuevos"*.²⁸

En 1982 por medio de la Ley 5 se regulan los contratos de trabajo en la construcción, se limitan las horas extraordinarias y se redefine su pago. Ya en 1981 mediante la Ley 8 se condicionan derechos como la estabilidad en el empleo, el reintegro y el despido. Todo esto como uno de los puntos de los ajustes estatales para promover la inversión y el aumento de capital.

Los ajustes propuestos *"registran cambios en lo político, lo laboral y lo económico que desmejoran sustantivamente la capacidad de reproducción de la fuerza de trabajo y además disminuyen claramente la capacidad de consumo de la población, al incrementar los precios de los productos de primera necesidad"*.²⁹

De esta manera se empiezan a vender las empresas estatales, con el consiguiente despido de trabajadores, se liberan los precios de más de veinte productos de uso cotidiano en 1983, se redujeron los fondos para préstamos, se aprueban más reformas a la legislación laboral, para promover el empleo y la productividad, entre otras medidas.

Aunado a estos cambios el derecho colectivo también sufre una serie de restricciones a inicios de los años noventa, al ser *"despedidos 396 dirigentes, desactivadas 17 organizaciones, y cerrados 3 locales de asociaciones de trabajadores, e inclusive se expulsa de manera directa de su local a la junta directiva de la Asociación de Empleados del Ministerio de Educación. Igualmente, se deroga el decreto 116 de 1984 que estipulaba los mecanismos de apelación ante los despidos en el sector público y que servía de norma legal, ante la ausencia de la Carrera Administrativa"*.³⁰

Desde su promulgación, el Código de Trabajo de 1972 sufrió ocho reformas, con el objetivo único de generar empleo y activar los procesos económicos.

²⁷ Ibidem, p. 236.

²⁸ Ibidem, p. 238

²⁹ Ibidem, p. 241.

³⁰ Ibidem, p. 246.

Durante los noventa las reformas iban orientadas a eliminar el carácter proteccionista de la legislación laboral y equiparar al empleador con el trabajador, dejando al acuerdo entre ambas partes la regulación de las relaciones laborales. Al menos esa era la necesidad y el interés de las empresas, pues los subsidios y las visiones paternalistas solo entorpecen el crecimiento de la productividad y de la eficiencia, según dicho sector.

Las amenazas a las garantías y derechos de los trabajadores produjeron reacciones por parte del movimiento sindical, y el gobierno por su parte se vio en la necesidad de legitimarse políticamente mediante el consenso social.

Es así como se empieza todo un proceso de discusión, debate y propuesta frente a las reformas laborales que se pretenden, instaurándose un proceso tripartito, en el cual participó el gobierno, el sector privado y los sindicatos; *"todos los sectores colocaron en la mesa de negociaciones sus intereses y mediante acuerdo, encontraron salidas y soluciones a los mismos (...) Los tiempos y plazos para alcanzar una propuesta negociada, la poca experiencia, la ausencia de una metodología adecuada y la carencia de instrumentos apropiados de medición de las relaciones laborales, fueron los principales límites para el consenso entre partes"*.³¹

El resultado fue un nuevo Código de Trabajo en 1995, el cual vino a flexibilizar aquellos aspectos en los que el anterior Código mantenía regulaciones estatales a las relaciones laborales, *"las modalidades de flexibilización que se introdujeron fueron tres: ingreso (contrato de trabajo), permanencia (movilidad y estabilidad) y egreso del puesto de trabajo (costos del despido). En los tres casos, el factor trabajo fue objetivado, con el fin de cerrar cualesquiera de las posibilidades de afectar o redimensionar la calculabilidad del factor trabajo en el mediano plazo"*.³²

Con esto se intentó atraer inversión y responder a las presiones del sector empresarial y de organismos internacionales de crédito, los cuales pusieron como condición a la entrada de Panamá en la Organización Mundial del Comercio la eliminación de controles que impidiesen la libertad de empresa y la competencia abierta.

Se buscó adecuar las relaciones laborales a las condiciones externas y a las nuevas tecnologías, introduciéndose la flexibilización y la movilidad laboral, a la vez que se fortaleció la libertad sindical y la negociación colectiva, por lo tanto *"las reformas promovieron la pérdida del principio tuitivo del derecho del trabajo, aun cuando se señala que existe y prevalece; sin embargo el mismo parece otorgársele al patrono a través de las formas de despido. Las garantías y derechos del trabajo que aparecen ante la relación capital-trabajo como prohibitiva y permisiva según lo señala la*

³¹ Ibidem, p. 257.

³² Ibidem, p. 260.

Constitución, se desdibujan en medio de un conjunto de condiciones externas al contrato de trabajo.

*Las consecuencias de la reducción de la distorsión, fue la potenciación de la libertad sindical y de los procesos de negociación colectiva".*³³

Como es lógico, sino existe organización, ni resistencia por parte de los trabajadores la flexibilización abarcará todos los ámbitos de la relación de trabajo, con lo que se demuestra que el resultado de la reforma, a pesar del consenso previo, es una disminución de los derechos de los trabajadores disimulada.

El salario como punto elemental en la distribución de la riqueza de una nación, puede ser reducido ante una situación económica específica, con lo cual se intenta mitigar los efectos de las crisis. Con respecto al despido se reducen los costos, limitándose a tres meses los salarios de tramitación, se reduce la indemnización por despido improcedente y la sanción al empleador que se niegue a reinstalar al trabajador despedido injustamente.

Una reforma reciente es la Ley 12 de febrero del 2002, misma que tiene por finalidad promover el empleo para los jóvenes que se van a incorporar al mercado laboral. Se estipula que este tipo de contratación será por tiempo definido, no menor de tres meses, ni mayor de doce; el salario a pagar debe ser el mínimo de ley; las prestaciones que recibe el trabajador son vacaciones acumuladas y aguinaldo proporcional, no se genera derecho a la prima de antigüedad. Es por ello que el despido puede darse por mera voluntad patronal, sin que tenga derecho el trabajador a que se le pague una indemnización.

A los patronos que contraten este tipo de trabajadores se les otorgan incentivos fiscales.

Otro medio utilizado para cambiar el modelo de relaciones laborales son las Leyes y Decretos Ejecutivos que establecen regulaciones especiales para ciertas actividades económicas, dejando de lado las disposiciones del Código de Trabajo y aplicándose solo supletoriamente. Este es el caso de la Ley 25 de 1992, relativa a zonas procesadoras para la exportación y la Ley 54 del 2001 referente a los Call Center.

En dichas leyes se establece todo un sistema especial y propio de relaciones laborales, *"en el cual se inscriben contrataciones por tiempo definido, salario mínimo legal, prima de producción siempre que no excede de una quincena y que no sean mayor del 50% del salario mínimo y formas de movilidad funcional (...)* Estas leyes y

³³ Ibidem, p. 265.

*decretos desreglamentan las relaciones laborales establecidas en el Código de Trabajo y son utilizadas para flexibilizar aun más las relaciones laborales".*³⁴

La búsqueda de un aumento de capital y de la inversión a costa de los derechos de los trabajadores parece debilitar fuertemente el equilibrio social, lo cual tarde o temprano repercute en la estabilidad política y económica de un país, con sus irremediables consecuencias.

³⁴ Ibidem, p. 282.

Capítulo II. Propuestas laborales para la firma de un futuro Acuerdo de Cooperación Comercial entre Centroamérica y la Unión Europea

Una vez esbozada la situación actual del derecho laboral centroamericano, debemos plantear una serie de propuestas que deben sentar las bases de un verdadero proyecto de unión comercial con una base social entre Centroamérica y la Unión Europea, mismo que debe ir más allá de lo económico, y debe incluir aspectos políticos, sociales educativos y culturales, que deben ser coherentes con una verdadera estrategia de desarrollo para la región. Lo anterior debe servir para que mejore significativamente la calidad de vida de las personas, así como la participación de los trabajadores y sus organizaciones en la toma de decisiones en la sociedad y en las propias empresas.

Dada la situación caótica en que se encuentra el Derecho Laboral centroamericano, tal y como se ha expuesto a lo largo esta investigación, se hace necesario, de previo a la firma y entrada en vigencia de un Tratado de Libre Comercio entre la región y la Unión Europea, implementar cambios normativos en todas las legislaciones pero además es de imperiosa necesidad el adoptar mecanismos efectivos de aplicación de las mismas, ya que en muchos casos pese a que la norma establece elementos teóricos adecuados para satisfacer los intereses en juego, en la práctica no pasan de ser más que un puñado de buenas intenciones legislativas sin ninguna trascendencia fáctica, pues su grado de aplicación es sumamente bajo, lo que sin duda es un contrasentido, siendo los principales afectados son los trabajadores más pobres, que por demás está decir, son la inmensa mayoría en Centroamérica, mismos que adolecen de serios problemas de educación, alfabetización, estabilidad laboral, bajos ingresos y de escasa formación profesional.

Es por ello que con la presente propuesta se pretende adaptar los institutos del derecho de trabajo a las exigencias sociales y económicas actuales, sin que esto signifique tener que pagar un alto costo social, lo cual solo es posible mediante la colaboración generosa de los diferentes actores involucrados en este proceso, teniendo como norte la búsqueda del interés general y la cooperación entre los Estados, los empleadores y trabajadores de ambas regiones.

Este acuerdo debe garantizar el respeto por los derechos humanos laborales de la población centroamericana, por lo que necesariamente debe incluirse dentro de su texto un capítulo que regule de manera clara las relaciones laborales dentro del marco del Acuerdo de Asociación y posterior Tratado de Libre Comercio, haciendo la salvedad de que dicho capítulo debe ir mucho más allá de lo establecido en dicha materia por el CAFTA, que a grandes rasgos lo único que establece es la obligación

de los países firmantes de respetar su propia normativa laboral, sin uniformar las legislaciones y estableciendo sanciones de índole económica para los Estados que no hagan cumplir su propia ley, pero no se sanciona a las empresas que incumplan con la citada normativa laboral. Además, el proceso sancionatorio, que se realiza mediante un sistema de solución de controversias es sumamente complejo y con una capacidad de accionar sumamente restrictiva, factores que convierten a dicho capítulo, a nuestro criterio, en un puñado de palabras que nunca van a tener aplicación en la práctica, tal y como ha sucedido con la denominada Iniciativa para la Cuenca del Caribe, según la cual aquellos países que irrespeten su normativa laboral se exponen a perder los beneficios de dicho programa, pero si dicha normativa se aplicara, ningún país de Centroamérica debería tener acceso al mismo, ya que nos encontramos en una de las zonas en donde se cometen más violaciones a los derechos laborales internacionalmente reconocidos. Es por ello que esta vez debe ser diferente, lo que solo se logrará adoptando las medidas que permitan ejecutar las normas de una manera adecuada.

2.1. Capacitación e Integración social de trabajadores de los grupos vulnerables

Si bien es cierto que los retos de desarrollo económico en el mundo globalizado son latentes, y que actualmente aquel país que no avance en este campo se ve expuesto a sufrir un grave estancamiento, es importante reconocer que antes de hablar de integración económica debemos empezar por integrar a la sociedad civil de cada Estado, eliminando las brechas sociales, buscando soluciones integrales, las cuales impliquen protección especial a aquellos fragmentos de la ciudadanía que de lo contrario quedarían totalmente excluidos del desarrollo humano.

Temas como el trabajo infantil, los derechos de los adultos mayores, la igualdad de género y la capacitación e integración social de las personas con capacidades diferentes, deben ser incorporados de manera amplia en Tratado. El tratamiento especializado de estos temas, debe ir acompañado de un proceso de capacitación permanente que les permita a los trabajadores contar con las herramientas necesarias para enfrentar los nuevos desafíos. A nivel normativo se ha intentado reconocer los derechos de los adultos mayores, mujeres y personas con discapacidad, y la mayoría de los países en estudio tienen leyes en este sentido. Sin embargo, la realidad contrasta con los esfuerzos formales, la falta de información y de educación para evitar la discriminación hacen más difícil el cumplimiento de las disposiciones legales establecidas.

La experiencia europea en este campo es importantísima y supera por mucho lo que se ha hecho en Centroamérica, estamos claros de que estamos ante dos realidades distintas, por lo que se debe invertir generosamente en campos como la capacitación e intercambio de conocimientos, en donde quienes deben estar a cargo son los expertos europeos, quienes se encarguen de establecer en cada uno de los países de la región centros de capacitación.

En lo que se refiere específicamente a cambios en la legislación, proponemos:

- **Trabajo Infantil**

El Trabajo Infantil es sin duda uno de los temas más problemáticos a tratar dentro de las políticas sociales de la región, sobre todo si tomamos en cuenta que la mayoría de la población vive en condiciones de pobreza, lo que obliga a muchos niños y jóvenes a abandonar los estudios y las actividades propias de su edad, para buscar el sustento de sus familias, lo anterior pese a que desde 1959 se adoptó la Declaración de los Derechos del Niño, misma que establece una protección especial para el niño en todos los ámbitos, y específicamente con relación al trabajo de los niños dispone: *“No deberá permitirse al niño trabajar antes de una edad mínima adecuada; en ningún caso le dedicará ni se le permitirá que se dedique a ocupación o empleo alguno que pueda perjudicar su salud o su educación, o impedir su desarrollo físico, mental o moral”*.

El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en 1999, desarrolla detalladamente la prohibición del trabajo dañino o peligroso. De acuerdo con este, algunas formas de trabajo infantil están totalmente prohibidas, tales como la esclavitud o las prácticas similares, o el trabajo que por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.³⁵

Sobre la edad mínima para trabajar, la Organización Internacional de Trabajo, en el Convenio 138, establece que lo recomendable sería que ningún menor de dieciocho años laborara, pero que debido a situaciones propias de cada Estado, podría permitirse el trabajo de aquellos menores que hayan completado sus estudios escolares o que tengan quince años.

En el texto de un futuro Tratado de Libre Comercio entre la región y la Unión Europea, necesariamente debe existir un capítulo en donde los Estados firmantes se obliguen a tomar medidas a lo interno de cada país, además del establecimiento de una agenda

³⁵ **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil

común cuyo objetivo primordial sea la superación y eliminación del trabajo infantil, de forma tal que los productos centroamericanos lleven un sello que certifique que fueron fabricados sin utilizar trabajo infantil. Es claro que no se puede obviar el hecho de que la situación económica de la región produce que la erradicación del trabajo infantil sea un objetivo a mediano plazo, sin embargo es una meta que no puede seguir prolongándose indefinidamente, a sabiendas que el trabajo infantil, asalariado o no, amenaza la salud, la seguridad, la calidad de desarrollo humano y es una amenaza a la moral para todo menor de 18 años, que va a asimilar la moral de la producción capitalista como algo natural y en esa medida lo enajena, lo agota para la vida, favorece su analfabetismo, las enfermedades y malnutrición. Afecta además el desarrollo psicológico conforme a su edad natural y motiva roles y valores que llevan a un envejecimiento precoz, a la pérdida de la identidad de niño, destruye su capacidad creativa, conceptual y su propia humanidad que la asocia solo al trabajo, dejando su capacidad lúdica y social alterada para el resto de sus días.

Es por lo anterior que proponemos las siguientes medidas que deben incluirse en el futuro texto del Tratado, como obligaciones de todos los Estados parte:

1. Que las convenciones, declaraciones, estatutos y leyes de protección y defensa de los derechos niños y adolescentes nacionales e internacionales, sean suscritos por todos los Estados centroamericanos y se establezca una agenda de cumplimiento para la región y sanciones para los países incumplientes.
2. Obligatoriedad de todos los Estados firmantes de establecer programas tendientes a la erradicación progresiva del Trabajo infantil. Dichos programas deberán ser integrales e incluir: educación formal, capacitación laboral, ayuda psicológica, e incentivos económicos a las familias para evitar que los niños y jóvenes abandonen el sistema educativo. Un porcentaje de los ingresos por exportaciones realizadas a la Unión Europea deberán dedicarse exclusivamente a financiar estos programas.
3. Prohibición de laborar en cualquier tipo de actividad para toda persona menor de 18 años, estableciendo sanciones económicas y privativas de libertad, según la gravedad del caso, para aquellos empleadores que incumplan con estas regulaciones. Esta prohibición será de aplicación paulatina, estableciéndose un régimen de excepción en donde la edad se reduce a 15 años mientras se toman las medidas que permitan elevar la edad a los 18 años. En estos casos, es requisito esencial para la concesión del permiso que el joven trabajador se encuentre estudiando en la educación formal.

4. Definir acciones específicas para concretar las metas establecidas, con amplia participación de la sociedad civil y de las organizaciones de los propios niños y adolescentes tendientes a supervisar en forma permanente a los organismos competentes, para la realización de las metas propuestas.

- **Trabajos Forzados**

Según un estudio realizado por la cadena internacional BBC, el trabajo forzoso en América Latina, y en particular en Centroamérica afecta especialmente a las poblaciones rurales e indígenas que viven en regiones remotas. La OIT ha documentado casos de trabajo forzoso como manera de pago de deudas y condiciones de abuso, así como también se ha podido ver que la región es un importante lugar de origen del tráfico de personas para explotación sexual y trabajo forzoso a nivel mundial.

Ante este panorama, consideramos que se deben tomar, como mínimo, las siguientes previsiones:

1. Todas las legislaciones laborales centroamericanas deben contener normas que garanticen que ningún ser humano pueda ser sometido a cualquier tipo de trato cruel o degradante. De la misma manera, no puede existir ningún tipo de trabajo forzado, independientemente de la denominación que se le dé, incluyendo lógicamente a las personas que se encuentren en prisión, mismas a las que no se les puede establecer la obligación de laborar en ningún tipo de actividad, pues el trabajo siempre debe ser voluntario.
2. Las violaciones a estas prohibiciones deben ser sancionadas con penas privativas de libertad, el cierre de los centros de trabajo y la prohibición permanente de exportar para aquellas empresas que utilicen este tipo de mano de obra para la producción o fabricación de sus productos.

- **Poblaciones Indígenas**

Dada la alta población indígena existente en la mayoría de países de Centroamérica y dada su gran importancia en nuestra sociedad multiétnica, conformada por grandes diversidades etnoculturales y constituida por numerosísimos micro poblados (gran parte de ellos, de cultura mesoamericana) es importante que en adelante cualquier tratado internacional considere la situación de los pueblos indígenas dentro de su

articulado, para evitar que los acuerdos tomados afecten aún más a esta población que tradicionalmente ha sido olvidada por los gobiernos de la región.

La competitividad a ultranza que proponen algunos tratados de libre comercio como el CAFTA, no constituyen un valor universal y chocan de manera abierta con nuestra realidad cultural y nuestros valores frente a la vida y la naturaleza.

El otro gran problema con las poblaciones indígenas que están produciendo los acuerdos comerciales firmados por la región, es el que se ha suscitado con la propiedad cultural de las semillas y formas de cultivo, en donde algunas compañías están privatizando el germoplasma, con lo que se crearán nuevas formas de dependencia para las poblaciones indígenas y significa una apropiación de sus conocimientos milenarios con un ánimo de lucro.

Un tratado de cooperación comercial y social con la Unión Europea debe de servir para crear una nueva articulación de los Estados de la Región en esta materia, en donde se diseñen y ejecuten políticas públicas basadas en diagnósticos científicamente realizados, a los efectos de disminuir o suprimir en este caso desventajas que pudieran derivar del Tratado.

Sobre esta temática en particular, nuestra propuesta es la siguiente:

1. Se deben conformar equipos profesionales multidisciplinarios, encargados de diseñar las políticas públicas regionales tendientes a garantizar el desarrollo humano integral de estas poblaciones, incluyendo dentro de este la educación y la capacitación, acompañados de la generación de empleo, respetando sus recursos naturales y su identidad cultural. Dichos equipos deberán involucrar activamente a las diversas poblaciones indígenas en el diseño y planificación de sus políticas. En este campo, la ayuda internacional, tanto a nivel económico como con la facilitación de recurso humano calificado, juegan un papel esencial para lograr los objetivos propuestos.
2. Cualquier proyecto de desarrollo o reforma legal que pueda afectar en alguna medida, de manera directa o indirecta los intereses y el patrimonio de las poblaciones indígenas, deberá ser consultado y aprobado (mediante referéndum, plesbicitico o figuras análogas) por dichas poblaciones de previo a ser ejecutadas.

- **Igualdad de Género**

La Declaración de la ONU sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer reconoce la urgente necesidad de una aplicación universal a las mujeres de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos, para lo cuál la cuestión de la violencia contra las mujeres debe ser abordada explícitamente. Dicha Declaración reafirma que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales que impide total o parcialmente a las mujeres gozar de dichos derechos y libertades. Pese a lo anterior, este es un tema que hasta el momento las legislaciones centroamericanas no le han dado la trascendencia que merece. Corregir tal situación requiere la adopción de un conjunto de medidas encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres en la sociedad y en el propio proceso de trabajo, caso en que tales medidas no serán consideradas discriminatorias, sino como ajustes positivos a las políticas económicas y sociales de los Estados.

Por su parte, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre igualdad de remuneración, establece que: *“1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.*

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) la legislación nacional;*
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;*
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o*
- d) la acción conjunta de estos diversos medios”.*³⁶

El Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), adoptado en 1958 por la Organización Internacional del Trabajo, consagra la obligación de los Estados de establecer políticas que promuevan la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y eliminar cualquier discriminación, ya sea por raza, color, sexo, opinión política, religión, etc.

A la vez, por medio del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, se pretende proteger contra la discriminación a aquellas personas *“con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la*

³⁶ **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, Convenio 100, sobre la igualdad de remuneración.

actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”³⁷, y también es aplicable dicho Convenio a las personas que tengan a su cargo algún otro miembro de la familia.

Por último, el Convenio 186, sobre la Maternidad, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en el año 2000, establece la obligación de proteger la salud de las mujeres embarazadas y los niños y eliminar la discriminación en razón de su estado.

Las medidas que proponemos en ese sentido son:

1. Inclusión, dentro de las legislaciones centroamericanas, del concepto de la violencia contra las mujeres en el empleo, establecido en el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de la ONU. Esa definición incluye la violencia basada en el género, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos de coacción y otras formas de privación de la libertad.
2. Modificar las legislaciones centroamericanas de forma tal que se logren tipificar como faltas laborales graves y como delitos, dependiendo del caso, las conductas que constituyan cualquier tipo de discriminación o acoso contra la mujer, incluyendo dentro de estas la igualdad de remuneración, el acoso sexual y el acoso laboral o moral. En este contexto se presumirá que hay acoso moral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo; e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios; f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo; g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona; i) La

³⁷ **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, Convenio 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa; j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorprendentes del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados; k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales; l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor; m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos; n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

3. Se debe garantizar la protección para la persona acosada, imponiendo medidas cautelares que acaben con el acoso una vez interpuesta una denuncia ante los organismos pertinentes que determine la ley. Además el procedimiento penal o disciplinario debe ser expedito, garantizar el derecho de defensa e imponer, de ser el caso, penas ejemplificantes que tiendan a evitar la repetición de estos actos por parte de otras personas. Para esto es necesario mejorar la tutela judicial y administrativa de los entes de la Administración del Trabajo, para resolver el problema de impunidad actual de los delitos relativos a violencia de género en los centros de trabajo, porque falta la diligencia debida en la investigación y persecución de estas prácticas de tortura laboral.
4. Es necesario promover una amplia iniciativa de sensibilización por parte de las autoridades, y la obligación de los empleadores de divulgar los derechos laborales de la mujer en el centro de trabajo, poniendo especial énfasis en concienciar a la sociedad en su conjunto sobre esta problemática.
5. En cada país debe existir una institución pública que brinde ayuda social, psicológica, económica y laboral a todas aquellas mujeres que sean o hayan sido víctimas de este tipo de violencia.

2.2. Contrato de Trabajo

El contrato por tiempo indefinido es por lo general la regla en las relaciones laborales, al menos normativamente hablando. El principio de continuidad en el trabajo, como parte de la protección al trabajador es el fundamento de que los contratos de trabajo se entiendan por tiempo indefinido. En la mayoría de legislaciones de los países de América Central se busca la continuidad en el tiempo de las relaciones laborales, por lo que este tipo de contratos representa la norma general. A la vez a este tipo de contratos se les da un carácter especial, generando el derecho a recibir las prestaciones legales que correspondan, quedando los contratos por tiempo determinado para algunos pocos casos de carácter excepcional

El contrato por tiempo definido o por obra determinada en todas las legislaciones es excepcional, puesto que se presenta cuando la causa misma del contrato es temporal, pero en muchos de los países analizados no existe un plazo máximo para este tipo de contratos o bien el mismo es sumamente extenso. Además, la poca o nula acción de la Inspección del Trabajo y de los Tribunales de Justicia centroamericanos, provocan que, pese a que normativamente se establezca una cosa, en la práctica se presenta todo lo contrario, pues los empleadores se valen de este tipo de contratos y de los denominados contratos por servicios profesionales para ocultar verdaderas relaciones laborales y evitarse así el pago de las cargas sociales. Valga recordar que los contratos por tiempo definido o por obra determinada al finalizar no dan derecho a prestaciones legales, por lo que son muy utilizados por los empleadores.

En este sentido proponemos:

1. La unificación de las legislaciones laborales centroamericanas, en el sentido de restringir los contratos a plazo fijo y por obra determinada a casos realmente excepcionales, creando a su vez medios de control realmente efectivos que establezcan fuertes sanciones para aquellos empleadores que incumplan con la normativa.
2. La proscripción de los contratos por servicios profesionales.
3. Que los trabajadores tengan derecho a recibir el pago de sus derechos y prestaciones laborales, según cada caso, siempre que concluya la relación laboral, independientemente del tipo de contrato de trabajo por el que hayan sido contratados.

2.3. Jornada Laboral

El tema de la jornada laboral ha retomado importancia con los nuevos esquemas productivos adoptados por las empresas. Después de la vergonzosa situación que atravesó la humanidad con la Revolución Industrial, en donde se dio una de las explotaciones del hombre por el hombre más graves de la historia, se adoptaron medidas internacionales para evitar que una situación así se volviera a repetir. Una de estas medidas es el Convenio número 1 de la Organización Internacional del trabajo, en donde se establece una jornada ordinaria máxima de 8 horas diarias y 48 semanales.

Aunque normativamente, todas las legislaciones estudiadas respetan este Convenio e incluso en algunos países se establecen jornadas menores, en la práctica dichas normas no se respetan. En la última década, el factor común en la región ha sido el establecimiento de medianas y grandes empresas manufactureras y de alta tecnología, en donde se labora con jornadas ordinarias, diurnas y nocturnas de doce horas diarias, (este tipo de jornada se denomina comúnmente $\frac{3}{4}$, y consiste en laborar 3 días seguidos: 12 horas con cuatro días de descanso y a la semana siguiente se laboran cuatro días con tres de descanso). Diversos estudios han comprobado que este tipo de jornadas afectan en el mediano plazo la salud de los trabajadores, tanto por el desgaste físico, por tener que dormir durante el día, y además representan una seria amenaza para la integración de las familias, que por demás esta decir es la base sobre la que se sustenta o se debería sustentar la sociedad actual. Lo más grave del caso es que estas empresas han contado con la aprobación ilegal de los Estados para establecer este tipo de jornadas. Uno de los ejemplos más claros es el caso de Costa Rica, en donde miles de trabajadores deben laborar jornadas de doce horas o más, jornada que por demás está decir que es ilegal e inconstitucional, y que ha contado con el apoyo que en esta materia ha brindado el Poder Ejecutivo, otorgando permisos e incentivos fiscales a estas empresas trasnacionales, como el caso de Intel, sin percibir nada a cambio, más que los empleos que su fábrica genera.

Dada la importancia del tema, y tomando en cuenta que el establecimiento de una jornada máxima de trabajo obedece a razones de salud física y mental de los trabajadores, proponemos:

1. La prohibición expresa de establecer jornadas de trabajo superiores a 8 horas diarias y 48 semanales.
2. La toma inmediata de medidas por parte de las autoridades correspondientes, para advertir y sancionar a aquellas empresas en donde se labore con jornadas superiores a las reconocidas internacionalmente por la OIT, imponiendo fuertes

multas, que incluyan el cierre temporal o definitivo de la fábrica o centro de trabajo según el caso.

2.4. Libertad Sindical

La Libertad sindical es esencial para el buen funcionamiento de la vida en democracia. Su adecuada protección es una obligación de los Estados, quienes deben impedir y sancionar todo acto que tienda a coartar la actividad sindical por parte del patrono, el Estado y los propios trabajadores, en aras de garantizar la paz social. No existe en ningún país centroamericano una legislación que sancione los delitos cometidos por las empresas contra los derechos de los trabajadores, tales como aquellas acciones, que mediante engaño o abuso de una situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual. Los que favorezcan la inmigración ilegal, o una grave discriminación en el empleo, la violación de la legislación de riesgos de trabajo o los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.³⁸

Las quejas sometidas al Comité de Libertad Sindical, muestran que en materia de libertades públicas las principales dificultades con que se topan las organizaciones sindicales y sus dirigentes guardan relación con los derechos fundamentales y particularmente el derecho a la seguridad de la persona, la libertad de reunión, la libertad de opinión y de expresión, así como el derecho a la protección de los locales y la propiedad de las organizaciones sindicales. Las violaciones de los derechos sindicales pueden producirse también a través de legislaciones que favorecen los derechos individuales en detrimento de los derechos colectivos, debilitando de esta manera al movimiento sindical. Asimismo, el Comité ha recalcado que cuando se han producido disturbios que provocaron la pérdida de vidas humanas y heridos graves, la realización de una investigación judicial independiente es un método especialmente apropiado para esclarecer plenamente los hechos, deslindar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos.

Es por ello que el Tratado deberá establecer la obligación de cada Estado firmante, de promulgar normas que incluyan, como mínimo, lo siguiente:

³⁸ El Código Penal Español de 1995 sí define estas conductas como delitos en su título XV, Arts. 311 a 317.

1. Los actos que atenten contra la libertad sindical y las conductas contra los derechos humanos del trabajo deben ser establecidas como delitos y perseguidas para evitar la impunidad. La acción judicial debe concluir en el plazo más breve posible, ya que de lo contrario se daría lugar a una situación de impunidad de hecho, agravándose el clima de violencia y de inseguridad, lo cual es extremadamente perjudicial para el ejercicio de las actividades sindicales.
2. En lo concerniente específicamente a las torturas y malos tratos, los sindicalistas, al igual que cualquier persona, deben gozar de las garantías previstas en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Los gobiernos deben dar las instrucciones necesarias para que ningún detenido sea objeto de malos tratos, e imponer sanciones eficaces y ejemplares en aquellos casos en que se demuestre que se han cometido. Es además necesario establecer normas contra el arresto y detención arbitraria a dirigentes sindicales y sindicalistas, aun y cuando sea durante períodos breves, por ejercer actividades sindicales legítimas y sin que se les haya imputado algún delito o se haya pronunciado una orden judicial contra ellos.
3. Se debe revisar y modificar la normativa actual de manera tal que se garantice el respeto por la libre afiliación de los trabajadores a las organizaciones sindicales y de estas a organizaciones de grado superior, así como la autonomía sindical, entendida como el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir representantes y de organizar su administración y actividades, sin ningún tipo de interferencia estatal ni patronal, el respeto por la personalidad jurídica y la pluralidad sindical. Además debe garantizar el ejercicio de la actividad sindical y sus fines principales, tales como la negociación colectiva y la huelga como medio para la defensa y promoción de los intereses profesionales; debe fortalecerse además el denominado Fuero sindical, que representa un complemento indispensable de los otros derechos sindicales, al ser una protección contra todo acto que pueda perjudicar la actividad sindical, incluyendo dentro del mismo a todos los trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral y no solo a los dirigentes, al igual que la prohibición de prácticas laborales desleales y el respeto por el denominado principio de pureza sindical.

Esto no es nada nuevo, simplemente se trata de poner en práctica lo establecido en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, pues pese a que el convenio 87 obliga a los Estados parte a adoptar medidas que protejan y garanticen la libertad sindical, evitando que los empleadores pueda causar algún perjuicio a los trabajadores sindicalizados y el Convenio 98 establece el deber de garantizar la protección contra todo acto de discriminación que menoscabe la libertad sindical, en donde los Estados están en el deber de crear mecanismos que protejan el derecho de sindicalización y convenciones colectivas de acuerdo a las condiciones nacionales, esto hasta el momento no se cumple en ningún país de Centroamérica. El Comité de libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo establece que los trabajadores deben contar con medios de reparación rápidos, económicos e imparciales, que garanticen de una forma expedita el cumplimiento de estos derechos. Adicionalmente, al ser la Libertad Sindical un Derecho Humano, ampliamente reconocido en diversos instrumentos de Derecho Internacional, cualquier violación a la misma puede dar lugar a una denuncia internacional por violación de los Derechos Humanos, ya sea ante el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo o bien, por medio de los mecanismos establecidos en cada uno de los instrumentos de Derechos Humanos, tales como la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, por citar alguno.

2.5. Negociación Colectiva.

La negociación colectiva es sin lugar a dudas una de las conquistas laborales más importantes de la historia, y utilizada adecuadamente, representa una gran oportunidad para todos los sectores sociales, pues es el medio por excelencia para lograr el establecimiento de relaciones laborales productivas y armoniosas, en donde todas las partes involucradas interactúan y se benefician mutuamente.

Los nuevos procesos económicos exigen cambios en las estructuras productivas a todo nivel, desde la implementación de variantes en el proceso de producción hasta la forma de dirigir la empresa, incluyendo una mayor participación y compromisos de los trabajadores tanto en sus labores diarias como en la toma de decisiones estratégicas al interior de la compañía, todo con el objetivo de reducir los costos de operación y mejorar la calidad y productividad, principios privilegiados por las estructuras del nuevo modelo económico y que representan la única forma de competir en el mercado mundial.

En esta nueva estructura de poder globalizada, la competitividad es la prioridad número uno de todas las empresas y representa una de las principales formas de

sobrevivir en el mercado, por lo que lejos de temerle al cambio, se deben tomar medidas conjuntas, en donde se tomen en cuenta las necesidades de los distintos actores sociales y que vengan a garantizar un adecuado desempeño de las labores, manteniendo o aumentando los ingresos, lo que se va a transformar en la generación de más empleo o al menos garantizará la permanencia de los puestos existentes.

Todo este proceso no sería posible de llevar a cabo, si no va acompañado de cambios que permitan a los patronos una mayor flexibilidad a la hora organizar su recurso humano, acompañado de una mayor apertura en el ámbito colectivo que venga a equilibrar los intereses de las partes involucradas.

La negociación colectiva surge entonces como una alternativa real e imprescindible en la elaboración de los nuevos modelos, ya que es precisamente mediante la participación activa de todos los sectores sociales que se puede llegar a entendimientos sobre los puntos sensibles y elaborar programas y planes de acción que busquen el beneficio de todos los involucrados.

Este es quizás, el defecto más importante y la principal deuda del modelo de negociación colectiva seguido en la región centroamericana hasta el momento, en donde nos encontramos, por un lado, con un movimiento sindical que se encuentra sumamente desacreditado y que no representa las necesidades de la gran mayoría de trabajadores y por otro lado, con un sector empresarial que siente una gran repulsión hacia el movimiento sindical, el cual es visto como un enemigo de sus intereses y que se vale de innumerables prácticas laborales desleales para impedir su formación o en su defecto, su funcionamiento.

Un nuevo modelo de negociación debe garantizar, en primer lugar, un acceso adecuado por parte de los trabajadores a los distintos instrumentos de negociación colectiva, en donde no solo se garantice lo anterior, sino que además se le brinde una adecuada protección a los trabajadores respecto a las represalias que pueda tomar el patrón y que en muchos casos evita que los mismos tomen acciones al respecto.

Por otra parte es necesario contar con un aparato, tanto administrativo como judicial que brinde una protección real a los derechos de las partes y cuente con mecanismos ejecutivos, mediante procedimientos sumarísimos, los cuales permitan hacer valer, de una forma ágil y eficaz, lo pactado en una negociación, contrario a lo que sucede en la actualidad, en donde si bien es cierto, normativamente se establecen procedimientos expeditos, en la práctica los mismos se extienden por tanto tiempo, que hacen nugatorio el derecho que les asiste a las partes.

En cuanto a la negociación colectiva, se hace necesario que el Tratado establezca pautas o bases para las negociaciones colectivas, proponiéndose lo siguiente:

1. Establecer programas conjuntos de cooperación tendientes al establecimiento de medidas que logren eliminar las restricciones, no solo de índole normativa sino también de cultura sindical y empresarial a las convenciones colectivas en pro del aumento de la productividad y del beneficio de los trabajadores.
2. Todos los Estados firmantes del Tratado se obligan a ratificar todos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la negociación colectiva so pena de quedar excluidos del Tratado hasta tanto no los ratifiquen.
3. Implementar métodos de formación y negociación transparentes: en los cuales los sectores involucrados adquieran no solo compromisos formales que no pasen del papel, sino acuerdos de obligatoriedad ética y basados en los principios de buena fe que deben regir las relaciones de trabajo. La dirección empresarial, así como la dirigencia sindical deben estar instruidos en las técnicas de negociación y deben tener claros los objetivos primordiales que harán que los intereses patronales y de los trabajadores puedan ser satisfechos.
4. Participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de la empresa: Se deben realizar reformas legislativas que incluyan dentro de la normativa laboral, la obligatoriedad de los empleadores de otorgar espacios de participación a los trabajadores dentro de la organización de la empresa, con el objetivo de identificar de una manera más adecuada sus necesidades y buscar soluciones conjuntas a los problemas que les atañen a ambos. Por otra parte, los trabajadores y sus organizaciones, deben estar conscientes de que son una parte fundamental dentro de toda empresa y como tales, poseen su cuota de responsabilidad respecto a lo que suceda con la misma, por lo cual deben involucrarse activamente en la toma de decisiones trascendentales para la misma, proponiendo alternativas y soluciones conjuntas a las cuestiones que surjan, para lograr esto, es necesario impulsar programas permanentes de capacitación en la temática.
5. Mecanismos efectivos de cumplimiento: Los trabajadores así como sus organizaciones deben contar con mecanismos ágiles, sencillos y expeditos para defender sus derechos.
6. Es probable que más allá de los cambios normativos propuestos, lo que se requiera sea un cambio de mentalidad y un verdadero sentido de honestidad y respeto de las condiciones pactadas por parte de todos los sectores

involucrados. Si esto no se diera, entonces como una forma de paliar estos problemas, debe recurrirse a una autoridad administrativa conformada por los sectores empresariales y laborales y a la constitución de Juntas de Relaciones Laborales, en las cuales se discutan las controversias a nivel individual y colectivo que surjan a raíz del incumplimiento de lo pactado colectivamente.

2.6. Sobre el derecho de huelga

La huelga es uno de los derechos laborales más controvertidos que existen, debido a que su ejercicio afecta directamente los intereses de otras personas. Entendida como una manifestación de protesta colectiva, la huelga ha existido fácticamente desde siempre y la misma es anterior a su regulación, por lo su existencia es independiente de que se cumpla o no con los requisitos establecidos por la ley, ni tampoco se adscribiría solamente al campo laboral, pues dicho concepto admitiría huelgas [de estudiantes, de reclusos de penitenciarías o de ciudadanos en general en los casos de protestas de origen político. De esta forma la huelga es entendida como una protesta colectiva *“mediante la cual un grupo, por acuerdo voluntario o por imposición, se abstiene de cumplir con su deber, a fin de influenciar sobre sujetos que se afectan con esa abstención”*³⁹. A esta concepción, se le debe agregar el hecho de que desde un punto de vista histórico-jurídico, la huelga surge como un instrumento de defensa y mejoramiento de las condiciones de empleo, por lo aquellos movimientos que no persigan dichos objetivos, no se podrían considerar como huelgas, lo que es independiente del hecho de que por alguna razón el movimiento no cumplan los requisitos de ley, ya que la misma lo que hace es reconocer la existencia de la huelga mediante un acto declarativo y no constitutivo. Hoy en día, la discusión sobre si la huelga es un derecho del ciudadano está completamente superada, pues la huelga es un derecho ampliamente reconocido internacionalmente. Sin embargo, pese a lo anterior, uno de los grandes problemas que ha enfrentado el derecho de huelga a nivel principalmente de Latinoamérica, es que si bien es cierto, las Constituciones Políticas protegen ampliamente el citado derecho, la reglamentación de su ejercicio queda a cargo de la ley, siendo que en la mayoría de los casos las mismas son ampliamente restrictivas, convirtiendo al derecho de huelga en un derecho puramente formal, sin

³⁹HERNANDEZ ALVAREZ (Oscar), Reflexiones sobre las distintas manifestaciones del concepto de huelga, **La huelga, un estudio internacional**, México, Primera edición, 1992, p.11

ningún sentido práctico. De la concepción que se tenga del Derecho de Huelga va a depender en gran medida la regulación del ejercicio de esta, pero independientemente lo anterior, lo cierto es que la huelga hoy en día sigue siendo un instrumento fundamental del Derecho Laboral Colectivo, a través la cual los trabajadores pueden luchar por sus condiciones de empleo, sin la cual estarían en una posición sumamente desventajosa frente a su patrono, por lo que no solo es importante su mantenimiento sino que además la regulación debe ir adaptándose de acuerdo a las necesidades que surjan con el transcurrir del tiempo.

Es por lo anterior, que proponemos las siguientes medidas:

1. Implementar programas y mecanismos efectivos de prevención y solución alternativa de conflictos dentro de los centros de trabajo, tanto públicos como privados, de manera tal que la huelga sea el último recurso al que tengan que recurrir los trabajadores para solucionar sus problemas.
2. Reformar y uniformar las legislaciones laborales centroamericanas, de manera tal que se permita el ejercicio del derecho de huelga a todos los trabajadores, tanto públicos como privados
3. Reducir al mínimo los requisitos para que una huelga sea considerada legal, estableciendo el porcentaje de trabajadores requerido para ir a huelga en un 40% del total existente en el lugar de trabajo o centro de producción.

2.7. Seguridad Social y en el trabajo

Antes de iniciar a hablar sobre la seguridad social, se hace necesario definir su significado como paso previo a realizar cualquier tipo de análisis, ya que en ocasiones se tiende a confundir los servicios sociales con el sistema en sí de la seguridad social.

De este modo podemos decir que la seguridad social *“es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de disposiciones públicas, contra los infortunios económicos y sociales que de lo contrario serían ocasionados por la interrupción o reducción considerable de ingresos a raíz de contingencias como la enfermedad, maternidad, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, invalidez, vejez y muerte; el suministro de atención de salud y el otorgamiento de subsidios a familias con hijos menores de edad”*.⁴⁰ Por su parte, el Convenio N° 102 de la Seguridad Social, de la Organización Internacional del Trabajo y otros instrumentos internacionales definen la Seguridad Social como: *“un sistema de*

⁴⁰ Bianchi (Roberto), La Seguridad Social en Uruguay, 1997, Uruguay, Boletín Número 162, agosto, 1999

aseguramiento para la protección de los seres humanos, sin distinción alguna y en todas las contingencias de su ciclo vital, que tiene como objetivo proteger a los miembros de la sociedad frente a las necesidades que se presentan a lo largo de su vida, a saber la salud, vivienda, jubilación, maternidad, accidentes de trabajo, invalidez, cargas familiares, desempleo, capacitación laboral, recreación y muerte".⁴¹ Según esta definición, la Seguridad Social constituye un sistema y un instrumento del Estado, es decir, del Gobierno y la Sociedad en forma conjunta y fundamentalmente a través de los actores sociales, para garantizar la satisfacción de las necesidades humanas, asegurando el carácter redistributivo de la riqueza a través de la Solidaridad, la Universalidad, la Integralidad, la Unidad, la Subsidiariedad y la rendición de cuentas.

Pero además, es necesario añadir que para lograr la mencionada protección se hace necesaria la participación y colaboración de todos los habitantes de un país, con el afán de mantener las condiciones necesarias para hacer extensivos los beneficios de la seguridad social a todos de forma equitativa. Entonces podemos decir que la seguridad social es también *"Un compromiso que tenemos unos con otros dentro de la sociedad; es una expresión meramente humana con el propósito de cuidarnos unos a los otros cuando terminamos la edad productiva o algún accidente o enfermedad nos prohíbe valernos por nosotros mismos"*.⁴²

La seguridad social aparece como un gran concepto en el cual se agrupan todas aquellas acciones que realizan en la sociedad el Estado, los particulares y los entes comunitarios, para dar un mayor bienestar a los ciudadanos, no sólo en las situaciones de crisis que puedan vivir éstos, sino en todas las condiciones naturales que tiene la vida y que hacen que la persona sea un ser débil, necesitado de satisfacer carencias superiores o sencillamente un ser que necesita recrearse espiritualmente para su desarrollo. La noción de bienestar estaría haciendo referencia, entonces, *"a una concepción de la persona humana integral y trascendente, proyectada en el tiempo y en el espacio, con un potencial de desarrollo humano mucho más amplio que el mero concepto de acciones para suplir las contingencias"*.⁴³

Y es precisamente a partir de esta nueva concepción de la seguridad social que se deben elaborar las propuestas de reforma de los regímenes centroamericanos de seguridad social, pues la seguridad social no debe limitarse a ser un sistema de

⁴¹ **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, Convenio 102 Sobre la Seguridad Social. 1952.

⁴² Mateos (Jimena), **La Seguridad Social**, disponible en: www.sepiensa.org.mx

⁴³ De Pujadas Hermsilla (Gabriel), **Educación, futuro y seguridad social**, disponible en: www.vi-e.cl

contingencia sino que debe ir mucho más allá, y convertirse en un sistema que proporcione bienestar a la población.

Lamentablemente, en la región centroamericana los sistemas de seguridad social no han alcanzado los objetivos para los que fueron diseñados y más bien han experimentado un severo retroceso en las últimas décadas, en donde las políticas económicas aplicadas han ido provocando la destrucción paulatina de los ya de por sí paupérrimos sistemas de seguridad social sustituyéndolos por modelos privados, provocando que cada vez más personas carezcan de acceso a este tipo de servicios.

Es claro entonces, que para promover un verdadero proceso de integración centroamericana y enfrentar como región los desafíos que impone el libre comercio, es necesario realizar un esfuerzo extraordinario para evitar la desaparición de los programas existentes de seguridad social y a la vez reforzarlos a todos, sin excepción, de manera tal que se logren generar estándares regionales que garanticen el mantenimiento de condiciones de trabajo decente y de una vida con bienestar.⁴⁴

Sobre esta temática, proponemos:

1. Todos los Estados deben implementar programas de prevención, atención, extensión y acción tendientes a universalizar el acceso a los servicios, las prestaciones y los beneficios de la Seguridad Social a todos los ciudadanos, y a garantizar además que la atención recibida se ajuste a los más altos estándares de calidad posibles. Para financiar y garantizar la permanencia de estos programas, cada Estado deberá aportar, adicionalmente a los recursos que ya destinan, cuando menos un 2% de su PIB a este rubro.
2. Reformar los sistemas de inspección y financiamiento de la seguridad social, de manera tal que la mayoría de las cargas impuestas recaigan sobre los grandes y medianos empresarios productores de riqueza y no sobre la clase trabajadora, quienes al final son los que financian actualmente dicho régimen, dados los altísimos índices de evasión de las cargas sociales existentes en la región. Sobre este particular, se deben imponer fuertes sanciones económicas para aquellas personas que evadan el pago de las cargas sociales y para aquellos Estados que no cumplan con su responsabilidad de evitar y sancionar

⁴⁴ Jované (Juan). **Neoliberalismo, desarrollo y Seguridad Social**, CEASPA, 2003, p. 13 indica: "De hecho se entiende que el sistema de relaciones puras de mercado es el sistema que mayor número de vidas puede sostener, de manera que el sacrificio de algunas de estas en función de su defensa, se justifica plenamente".

la citada evasión. Dichas multas deberán ser utilizadas necesariamente en el fortalecimiento de los regímenes de seguridad social.

3. Impulsar programas regionales de generación de empleo decente, tendiente a lograr la disminución paulatina del desempleo y del empleo informal, mismo que representa un elevado porcentaje del total de trabajadores existentes en la región, ya que dichos trabajadores requieren de la utilización de estos servicios pero por su situación, no aportan recursos a los sistemas de seguridad social.

Capítulo III. Propuestas para la creación de una agenda comunitaria tendiente a garantizar el adecuado desempeño de las relaciones laborales en la región

Como parte de las acciones y compromisos complementarios a la firma del Tratado de Libre Comercio, es necesario que se incluyan compromisos de cooperación entre ambas regiones para promover el establecimiento de un ambiente propicio de las relaciones laborales en la región y un adecuado cumplimiento de la normativa laboral.

Para cumplir con los objetivos y metas propuestas, sugerimos lo siguiente:

1- Creación de la Superintendencia Centroamericana de Relaciones Laborales:

Esta sería una entidad comunitaria conformada por representantes del sector gubernamental, empresarial y de los trabajadores de cada uno de los países, y al menos un representante de la Unión Europea por cada país, la cual tendría a su cargo la fiscalización de las relaciones de empleo así como también el proceso de certificación internacional de cumplimiento de las relaciones laborales.

2- Proceso de certificación internacional de cumplimiento de las relaciones laborales:

Las exigencias en el cumplimiento de normas mínimas de calidad, respeto a los Derechos Humanos y un adecuado manejo del sistema productivo en diversos campos, especialmente en materia laboral y ambiental, son esenciales para garantizar condiciones de empleo y de vida dignas para la población centroamericana en el marco de un Tratado de Libre Comercio entre la región y cualquier socio comercial, en este caso, la Unión Europea, región en donde este tema se torna de vital importancia, pues sus consumidores han venido reclamando a las empresas el cumplimiento de condiciones mínimas de producción, lo que ha obligado a estas a transformar sus estructuras de producción y a variar enormemente el rumbo de sus políticas. De esta forma, la calidad de un producto determinado se ha convertido, hoy en día, en el principal factor a tomar en cuenta a la hora de elegir adquirir un producto, entendiendo calidad del producto como *“aquel conjunto de características cualitativas (reales o virtuales) que percibe el cliente y que satisfacen sus gustos y preferencias; es un elemento determinante para la competitividad del producto. El concepto de calidad debe comprenderse como un eje*

que atraviesa todos los procesos a los que se ve sometido el producto hasta su estado final.”⁴⁵

Es decir, ya no estamos en presencia del consumidor tradicional que se dejaba llevar por el bajo precio de un producto sin preocuparse por la forma en que el mismo había sido elaborado, actualmente el consumidor está más educado, *“debido a esta apertura de mercados es necesario que los productos dispongan de mejores estándares de calidad, es más exigente y más consciente de los efectos que pueden tener las decisiones de consumo que toma cada día sobre el ambiente y sobre su calidad de vida. Esta disponibilidad de una mayor variedad de oferentes y la sofisticación del consumidor debido a la educación hacen que en los mercados internacionales la decisión de compra a menudo se vea más influenciada por consideraciones de calidad y de impacto ambiental que por las tradicionales consideraciones de precio”⁴⁶.*

Ante este panorama, y en aras de garantizar condiciones de empleo dignas, la Superintendencia tendrá a su cargo la elaboración y certificación. Dicho proceso de certificación consiste básicamente en la incorporación de un sistema estándar de verificación para asegurar el resguardo de los derechos de los trabajadores, incluyéndose dentro de la misma todos los derechos de trabajo internacionalmente aceptados (Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ⁴⁷, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño), y como mínimo deberá contener normas relativas a:

-Trabajo del Niño: No pueden existir, bajo ninguna circunstancia, trabajadores menores de 18 años, sin embargo, la edad mínima se podría rebajar a 15 años, en ciertos países bajo un régimen especial y temporal de excepción, de acuerdo al Convenio Número 138 de la Organización Internacional del Trabajo.

-Trabajo Forzado: No puede existir ningún tipo de trabajo forzado, incluyendo a las personas que se encuentren en prisión o trabajo por el pago de una deuda.

- Salud y seguridad laboral: Se debe proporcionar un ambiente seguro y sano del trabajo; en donde se tomen las medidas necesarias para prevenir lesiones, el entrenamiento regular del trabajador respecto a temas de salud y de seguridad

⁴⁵ PROMOTORA DEL COMERCIO, **Libro PROCOMER**, disponible en: <http://procomer.com/clave-del-comercio/docs/CapituloIV.pdf>.

⁴⁶ Ibidem

⁴⁷ Incluye los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 146, 155, 159, 177.

ocupacional, el cual incorpore además sistemas que permitan detectar posibles amenazas a la salud y seguridad de los trabajadores. Adicionalmente, todos los empleados, sin excepción, deberán tener acceso a servicios sanitarios y al agua potable.

- **Libertad de la asociación y derecho a negociar colectivamente:** Se garantiza el respeto al derecho de crear y formar parte de sindicatos, así como de tener la posibilidad de estipular colectivamente las condiciones de empleo, sin hacer ningún tipo de distinción entre los trabajadores.

- **No Discriminación:** No podrán realizarse ningún tipo de actos de discriminación basados en cuestiones de raza, casta, origen, religión, discapacidad, género, orientación sexual, unión o afiliación política, edad, etc. De la misma manera, no se admiten dentro de la organización de la empresa, ningún tipo de actos constitutivos de hostigamiento sexual o acoso laboral.

- **Disciplina:** quedan excluidas como medidas disciplinarias cualquier acto que implique un castigo corporal, coerción mental o física o bien, abuso verbal o sanciones de índole económica.

- **Jornada de trabajo:** En ningún caso país podrá excederse de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas por semana, con al menos un día de descanso remunerado a la semana. El tiempo laborado de manera extraordinaria, deberá ser voluntario, pagado con una tarifa superior a la ordinaria y no podrá exceder las doce horas semanales.

- **Remuneración:** La remuneración pagada por una semana estándar del trabajo debe respetar los estándares legales y de la industria de cada país y debe ser suficiente para resolver las necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias; se prohíbe cualquier tipo de deducciones salariales de carácter disciplinario. Con lo anterior, se busca la implementación de un salario digno para todos los trabajadores.

- **Sistemas de Gerencia:** en aras de crear y mantener relaciones laborales armónicas, es deseable que paulatinamente las empresas diseñen a lo interno, mecanismos que les permitan integrar los puntos mencionados anteriormente, en sus sistemas y prácticas de gerencia.

Con este tipo de programas de certificación lo que se busca es lograr, en el menor tiempo posible, un ambiente propicio que permita una adecuada inserción del istmo en los mercados mundiales, en donde *“todas las empresas trabajen conjuntamente con sus empleados (incluyendo sus familias), la comunidad, el gobierno y la sociedad civil para garantizar el desarrollo y el acceso a una calidad de vida digna”*⁴⁸, convirtiéndose en un elemento instrumental para la competitividad, la calidad de vida y el desarrollo humano.

Esta certificación debe ser un requisito para poder exportar a la Unión Europea, para lo cual las empresas contarían con un plazo razonable para adoptar las medidas necesarias a efectos de obtener dicha certificación, pudiendo efectuarse revisiones periódicas para evaluar los avances.

3- Obligatoriedad de los países firmantes del Tratado de ratificar los siguientes convenios de OIT: C1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), C2 Convenio sobre el desempleo, C1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), C2 Convenio sobre el desempleo, C3 Convenio sobre la protección a la maternidad, C4 Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), C5 Convenio sobre la edad mínima (industria), C6 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), C6 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), C10 Convenio sobre la edad mínima (agricultura), C17 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, C18 Convenio sobre las enfermedades profesionales, C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, C30 Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), C33 Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), C41 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), C42 Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), C44 Convenio sobre el desempleo, C52 Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936, C59 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), C79 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), C84 Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), C85 Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, C89 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), C90 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), C94 Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), C95 Convenio sobre la protección del

⁴⁸ PROMOTORA DEL COMERCIO, **Libro PROCOMER**, disponible en: [http://procomer.com/clave del comercio/docs/CapítuloIV. pdf](http://procomer.com/clave_del_comercio/docs/CapítuloIV.pdf).

salario, C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, C99 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, C101 Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), C102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, C106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), C118 Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), C120 Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), C121 Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, C122 Convenio sobre la política del empleo, C129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, C132 Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), C138 Convenio sobre la edad mínima, C139 Convenio sobre el cáncer profesional, C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, C146 Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), C148 Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), C150 Convenio sobre la administración del trabajo, C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, C154 Convenio sobre la negociación colectiva, C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, C157 Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, C158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, C171 Convenio sobre el trabajo nocturno, C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, C184 Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura.

Lo anterior se hace con el objetivo de uniformar, en cierta medida, la legislación laboral centroamericana, y al encontrarse los tratados internacionales, normativamente hablando, por encima de la ley, representan un instrumento idóneo para conseguir condiciones de empleo decente.

4-Creación del Instituto Centroamericano de Empleo: Este instituto tendría como función primordial el realizar un análisis investigativo permanente de las relaciones laborales en la región, identificando problemas y proponiendo soluciones conjuntas a los mismos. Además, este instituto tendrá a su cargo la elaboración de proyectos de empleo intensivo, fomentar la creación de empresas de gestión social y la creación de una bolsa de empleo centroamericana que facilite la colación de las personas en empleos de calidad.

5-Lanzamiento de una campaña publicitaria a nivel centroamericano tendiente a fomentar la responsabilidad social empresarial y a crear conciencia en la población: Esto se logrará mediante pautas radiales y televisivas destinadas a que el público conozca los principales derechos laborales, en que consiste el proceso de certificación, sus ventajas y cuales son las empresas que han logrado obtener la certificación, lista que también se publicará en un sitio web, en donde además se incluirán los informes anuales que elabore la Superintendencia relativos a la marcha e implicación del proceso de certificación en la región

6- Fomento de la participación ciudadana en el proceso productivo: Participación de todos los sectores que forman parte del proceso productivo, incluyendo a los trabajadores y sindicatos, inversionistas, organizaciones no gubernamentales y gobierno. Dicha participación consiste en la realización por parte de los organismos gubernamentales y regionales (Superintendencia Centroamericana de Relaciones Laborales, por ejemplo) pertinentes, de consultas permanentes a las diversas partes involucradas, revisión conjunta de la normativa y los estándares del sistema de certificación, además de la realización de conferencias, entrenamiento para el personal que lo requiera, y el establecimiento de un sistema de quejas que permitan ir amoldando la normativa laboral y los sistemas gerenciales a las necesidades de todos los grupos involucrados.

7- Creación del Banco Latinoamericano de Lucha contra la Pobreza: La misma sería una entidad regional sin fines de lucro, con sedes en cada uno de los países firmantes, financiada con recursos de cada Estado pero principalmente de la cooperación internacional, y su función será impulsar y garantizar la asesoría y el acceso al crédito, en condiciones favorables, para aquellas pequeñas y medianas empresas que requieran de recursos frescos para poder impulsar sus actividades de manera competitiva en el marco del Tratado de Libre Comercio y para aquellas personas de escasos recursos de forma tal que puedan contar con las herramientas necesarias para superar su situación de pobreza.

8- Cambios en el sistema educativo, implementación de una educación para el trabajo y la vida

Una de las grandes deficiencias con las que cuenta la región centroamericana y que la coloca en una seria desventaja respecto a otros países del primer mundo, lo es sin duda su escasa inversión en educación, pilar del desarrollo de cualquier pueblo. Este

analfabetismo, que hoy en día va mucho más allá de no saber leer o escribir, en donde se incluye el conocimiento técnico en el desempeño de una determinada actividad, el acceso a la tecnología y a los medios de información masiva, como Internet, provoca que una buena parte de los trabajadores centroamericanos se tengan que dedicar a labores poco calificadas para grandes compañías trasnacionales, especialmente en labores agrícolas y maquilas, tanto textiles como tecnológicas, en donde generalmente las condiciones de empleo son deplorables y los salarios percibidos sumamente bajos, la posibilidad de formar sindicatos es prácticamente nula, con lo que la defensa de los derechos de los trabajadores se ve enormemente limitada, a esto se le debe agregar el hecho lamentable de que los propios gobiernos centroamericanos se empeñan en atraer este tipo de inversión, brindándole gran cantidad de incentivos fiscales, ya que lo que se busca es generar empleo a toda costa, sin preocuparse del tipo y la calidad del empleo generado por estas empresas.

Es por ello que es urgente aumentar la inversión de recursos en la educación, la cual debe ser gratuita y obligatoria hasta la secundaria completa; cada país deberá invertir un porcentaje necesario y suficiente de su Producto Interno Bruto en educación, mediante la cooperación internacional (en este caso, de la Unión Europea); se deben crear y fortalecer, en aquellos países en donde ya existen, los programas de becas y comedores escolares, fomentar mediante incentivos económicos y alimenticios a las familias de escasos recursos que envíen a sus hijos a estudiar, de manera que no tengan que desertar de las aulas para ir a trabajar. De esta manera se promueve la movilidad social y se empezaría a romper con el círculo de la pobreza.

Adicionalmente, se hace necesario impulsar reformas en los programas educativos de toda la región de forma tal que se estimule el pensamiento crítico. Al lado de la reforma educativa debe estimularse la capacitación de los trabajadores, por medio de instituciones públicas que brinden cursos en diversas áreas de forma permanente, y en aquellos países donde exista se deben fortalecer.

Actualmente no existen, dentro de los programas de estudios a nivel regional, tanto de primaria como de secundaria, la inclusión de temas relacionados con los derechos laborales, la forma en que fueron obtenidos y la importancia tanto de mantenerlos como de mejorarlos, ni de de como una adecuada relación obrero-patronal puede contribuir al bienestar tanto individual como colectivo.

Además, debe incluirse dentro de los programas de secundaria lecciones sobre políticas empresariales, responsabilidad social, fundamentos de administración de negocios, manejo de recursos humanos, economía, finanzas, apertura de mercados, procesos de integración económica, y materias como humanidades, filosofía y letras,

mismas que son indispensables para el desarrollo integral del individuo, lo que permitirá preparar a los individuos para los retos actuales y evitar de esta forma la propagación de los nuevos analfabetas, que son aquellas personas que saben leer y escribir pero que no se encuentran preparadas para la nueva era de la información.

En lo que respecta a la capacitación en los centros de trabajo, es obligación de los Estados y las empresas capacitar a los trabajadores, preparándolos para ser más eficientes en sus labores y para que estén actualizados en las innovaciones tecnológicas, complementándolo con capacitaciones en otros campos que en última instancia siempre deben tender a reforzar los valores de la personalidad. Es por ello que toda empresa que cuente con más de cincuenta empleados, deberá contar con un sistema permanente de capacitación, asesorado y fiscalizado por los organismos nacionales y regionales competentes en cada caso.

9- Implementar un sistema de asesoría jurídica a través de Internet: Este sistema debe funcionar de forma permanente para las organizaciones de trabajadores y empleadores y deberá contar con acceso a la legislación centroamericana, la jurisprudencia, un centro de documentación y la consulta directa por medio de correo electrónico con profesionales especializados en Derecho Laboral.

CONCLUSIONES

Se puede afirmar que las inconsistencias del sistema legal, dejan en evidencia que la normativa existente es insuficiente para atender la problemática del derecho del trabajo. Se requiere de leyes que den precisión a las medidas de protección y de una campaña de sensibilización sobre esta temática, la cual permita a empleadores y trabajadores acercarse a relaciones de trabajo más justas y menos discriminantes. Pero mucho más allá de las leyes, lo que se requiere son acciones concretas que logren poner en práctica los principios y brinden una protección efectiva a los bienes jurídicos tutelados en las normas.

Actualmente América Central se topa con retos de gran envergadura, entre ellos la posible firma de un Acuerdo de Asociación con la Unión Europea y el establecimiento de una zona de Libre Comercio. Y el reto mayor es lograr que las relaciones comerciales y el crecimiento económico no beneficien solo a unos cuantos, sino que se den condiciones de respeto a los derechos de todas las personas. Una vez finalizada esta investigación, llegamos a las siguientes conclusiones:

- El principal problema que enfrentan las relaciones laborales en Centroamérica no es normativo, pese a las grandes deficiencias existentes en esta materia, sino de aplicación de las normas.
- Para lograr un adecuado cumplimiento de la normativa laboral en toda la región y de esta forma garantizar que un futuro Tratado de Libre Comercio entre ambas regiones tenga un impacto positivo en esta temática, es necesario uniformar las legislaciones basándose en el respeto y cumplimiento efectivo de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.
- La cooperación y el aporte económico por parte de la Unión Europea, así como el intercambio de conocimientos entre ambas regiones, es esencial para que los programas propuestos de desarrollo del Derecho Laboral centroamericano tengan éxito.
- El Acuerdo de Asociación con la Unión Europea, así como el Tratado de Libre Comercio, deben incluir necesariamente mecanismos efectivos de cumplimiento de los derechos laborales, en aras de que, además de ser instrumentos de crecimiento económico, sean un medio para el desarrollo humano sostenible.

- Es necesaria la participación de todos los sectores sociales en la formación, discusión y aprobación del Acuerdo de Asociación y del Tratado de Libre Comercio con la Unión Europea.
- Es necesario implementar un sistema de certificación independiente obligatoria como requisito para poder acogerse a los beneficios de un futuro Tratado de Libre Comercio entre la región centroamericana y la Unión Europea.

Bibliografía

Libros

ARRIVILLAGA (ROSA INÉS) ET AL., **Transformaciones económicas y relaciones laborales en El Salvador, Reformas Laborales y Acción Sindical en Centroamérica, Colombia**, Editorial Novo Art., febrero 2005.

Bianchi (Roberto), **La Seguridad Social en Uruguay, 1997**, Uruguay, Boletín Número 162, agosto 1997.

BUDIÑO (LINO). **Argentina y el comercio, estrategias comerciales y Políticas Públicas**, Seminario Internacional, Argentina, FUSA, Cátedra Permanente del Pensamiento Nacional, Libro N°1, noviembre del 2001

CASTRO ZUÑEDA (CARLOS RAÚL). **Argentina y el comercio, estrategias comerciales y Políticas Públicas**, Seminario Internacional, Argentina, FUSA, Cátedra Permanente del Pensamiento Nacional, Libro N°1, noviembre del 2001

CENTRO LATINOAMERICANO PARA LA COMPETITIVIDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE. **Competitividad empresarial en Centroamérica**, Costa Rica, Editado por Alberto Trejos y Arturo Condo, 2001

CEPAL. **Panorama social de América Latina**, 2004

Comité de Libertad Sindical de la OIT, **Actos de discriminación** (Protección contra la discriminación antisindical), Recopilación de decisiones, Doc. 1202, 1996.

Comité de Libertad Sindical de la OIT, **Formalidades legales para la constitución de organizaciones sindicales (Derecho de los trabajadores y de los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, de constituir organizaciones)**, **Recopilación de decisiones**, Doc. 0306, 1996.

Conferencia Internacional del Trabajo, 1994, **Libertad sindical y negociación colectiva: Protección contra actos de discriminación antisindical**, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 81ª Reunión, Ginebra, 1994, Informe III (Parte 4B)

Conferencia Internacional del Trabajo, Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, 86ª Reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998.

Embajada de Estados Unidos de Norte América, "Sección Guatemala", **Informe sobre prácticas de Derechos Humanos en 2002, 2003**.

Estado de la Nación 2004, **"Equidad e Integración Social"**, Costa Rica, 2004.

FUENTES ARAGÓN (JORGE ROMERO), **Globalización y las reformas laborales en Guatemala, Reformas Laborales y Acción Sindical en Centroamérica, Colombia**, Editorial Novo Art, febrero 2005.

HERNANDEZ ALVAREZ (Oscar), Reflexiones sobre las distintas manifestaciones del concepto de huelga, La huelga, un estudio internacional, México, Primera edición, 1992, p.11

Jované (Juan). **Neoliberalismo, desarrollo y Seguridad Social**, CEASPA, 2003.

MORAZÁN SAN MARTÍN (NAPOLEÓN), **Relaciones Laborales, reforma del Estado y Sindicatos en Honduras, Reformas Laborales y Acción Sindical en Centroamérica, Colombia**, Editorial Novo Art, febrero 2005

MORENO (ROBERTO) ET AL, **Reformas Laborales y Derechos de los Trabajadores en Nicaragua. Reformas Laborales y Acción Sindical en Centroamérica, Colombia**, Editorial Novo Art, febrero 2005.

RODRIGUEZ ALEXIS, **Reformas laborales y respuesta sindical en Panamá, Reformas Laborales y Acción Sindical en Centroamérica, Colombia**, Editorial Novo Art, febrero 2005.

TREJOS (MARÍA EUGENIA), **Las Reformas Laborales y la Acción Sindical en Costa Rica, Reformas Laborales y Acción Sindical en Centroamérica, Colombia**, Editorial Novo Art, febrero 2005

Resoluciones Judiciales

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, Voto Número 1890-94, de 18h 3m de 20 de abril de 1994.

Leyes y otros instrumentos jurídicos

Código de Trabajo de Costa Rica, disponible en: www.asevcen.org

Código de Trabajo de El Salvador, disponible en: www.asevcen.org

Código de Trabajo de Guatemala, disponible en: www.asevcen.org

Código de Trabajo de Honduras, disponible en: www.asevcen.org

Código de Trabajo de Nicaragua, disponible en: www.asevcen.org

Código de Trabajo de Panamá, disponible en: www.asevcen.org

Constitución Política de Costa Rica, disponible en: www.asevcen.org

Constitución Política de El Salvador, disponible en: www.asevcen.org

Constitución Política de Guatemala, disponible en: www.asevcen.org

Constitución Política de Honduras, disponible en: www.asevcen.org

Constitución Política de Nicaragua, disponible en: www.asevcen.org

Constitución Política de Panamá, disponible en: www.asevcen.org

Convención de Derechos del Niño, 1989.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, disponible en www.asevcen.org

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, disponible en www.asevcen.org

Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.

Direcciones de Internet

www.aporrea.org

www.asevcen.org

www.cct-clat.org

www.cfomaquiladoras.org

www.comercioconjusticia.com

www.consilium.europa.eu

www.diariocolatino.com

www.eclac.org

www.europa.eu.es

ww.europa.eu.int