



Ponencia preparada para el Informe Estado de la Región 2008:

DERECHOS LABORALES EN CENTROAMERICA Y PANAMA

Proyecto Cumple y Gana – FUNPADEM

**Para el fortalecimiento de los derechos laborales en Centroamérica, Panamá
y República Dominicana**

**Rodolfo E. Piza R.
(Director)**

**Natalia Alvarez, Coordinadora Componente de Difusión
Alfonso Carro, Coordinador Componente de Inspección
Randall Arias, Coordinador Componente de RAC
María Leitón, Coordinadora Componente de Género**

San José, 2008

El contenido de esta ponencia puede no corresponder exactamente con los datos del Informe Estado de la Región (2008), debido a las modificaciones que se realizan durante la edición del documento. En caso de existir diferencias favor utilizar la referencia del Informe impreso.
El programa Estado de la Nación/Región no se hace responsable de las opiniones expresadas por los investigadores en sus trabajos.

Tabla de contenido

I. Introducción: derechos laborales y realidad centroamericana.....	3
II. Reconocimiento constitucional de los derechos laborales.....	6
III. Derechos laborales en los códigos de trabajo de los países centroamericanos.....	14
III. 1. Contratos de trabajo.....	14
III. 2. Salario.....	15
III. 3. Jornada de trabajo.....	15
III. 4. Décimo tercer mes, aguinaldo, pagos adicionales.....	17
III. 5. Terminación de la relación laboral.....	18
III. 6. Descanso semanal.....	21
III. 7. Vacaciones.....	22
III. 8. Días feriados / asueto.....	22
III. 9. Mujer trabajadora y embarazada.....	23
IV. El ámbito laboral, un espacio marcado por la desigualdad de género.....	29
IV. 1. Brecha de género en la participación laboral y el desempleo.....	30
IV. 2. Variables que influyen en la participación laboral.....	31
IV. 3. El perfil de la fuerza de trabajo de la región.....	32
IV. 4. Mecanismos para la protección de los derechos laborales de las mujeres.....	33
IV. 5. Estudios sobre discriminación de género con énfasis en textiles y/o maquilas.....	34
IV. 6. Aspectos sociodemográficos y económicos de las trabajadoras en maquilas en Centroamérica.....	35
V. Aspectos legales.....	36
V. 1. Sindicalización.....	36
V. 2. Discriminación por razones de género.....	37
V. 3. Seguridad social.....	39
VI. Aspectos relacionados con información sobre derechos laborales.....	39
VI. 1. Conocimiento sobre las funciones del Ministerio de Trabajo.....	39
VI. 2. Una mirada por las principales conclusiones que recogen los estudios.....	39
VII. La tutela administrativa de los derechos laborales.....	51
VII. 1. La inspección del trabajo en la región.....	51
VII. 2. La inspección del trabajo en el plano normativo.....	52
VII. 3. Sobre las potestades de las inspecciones de trabajo.....	54
VII. 4. Sobre los procedimientos de la inspección de trabajo.....	54
VII. 5. Conocimiento de los trabajadores del medio para defender sus derechos laborales.....	56
VII. 6. Tendencias de la inspección de trabajo en la región.....	58
VIII. Marco normativo e institucional de la mediación / conciliación de conflictos laborales.....	60
VIII. 1. Sobre la distinción entre mediación y conciliación.....	61
VIII. 2. Condiciones materiales y técnicas del procedimiento de mediación / conciliación.....	61
VIII. 3. Especialización de los funcionarios encargados de la mediación / conciliación.....	62
VIII. 4. Multas por inasistencia y conducción.....	63
VIII. 5. Cantidad de casos de mediación / conciliación ingresados y con acuerdo.....	64
VIII. 6. Órganos extrajudiciales para la solución de conflictos laborales.....	68
VIII. 7. Valor jurídico del acuerdo de mediación / conciliación administrativo.....	68
IX. Percepciones sobre la resolución de conflictos laborales en sede judicial administrativa.....	68
Apéndice.....	72
Bibliografía.....	7

INTRODUCCIÓN

DERECHOS LABORALES Y REALIDAD CENTROAMERICANA

Las Constituciones y la legislación laboral de los países centroamericanos reconocen los derechos y obligaciones laborales de manera amplia y concordante con lo dispuesto por los tratados internacionales ratificados en el ámbito de los derechos humanos (en especial, los derechos económicos, sociales y culturales) y los Convenios de la OIT. Es más, reconocen rango normativo a esos tratados y convenios como normas de derecho interno aplicables por los tribunales. La realidad, sin embargo, no concuerda en muchos casos con los enunciados normativos. Se reconoce, por ejemplo, el derecho de toda persona a trabajar. A ese derecho básico, están ligados otros derechos como el derecho al salario mínimo, a la seguridad e higiene laborales, a ser promovido y a ascender en el trabajo, al descanso, a los feriados, a las vacaciones pagadas, a la limitación de la jornada laboral y al pago de horas extra, a la estabilidad en el empleo, a la indemnización por despido injustificado, a la protección de las mujeres y de los menores de los 18 años en su trabajo, a la libertad sindical, a la huelga y a la negociación colectiva, entre otros.

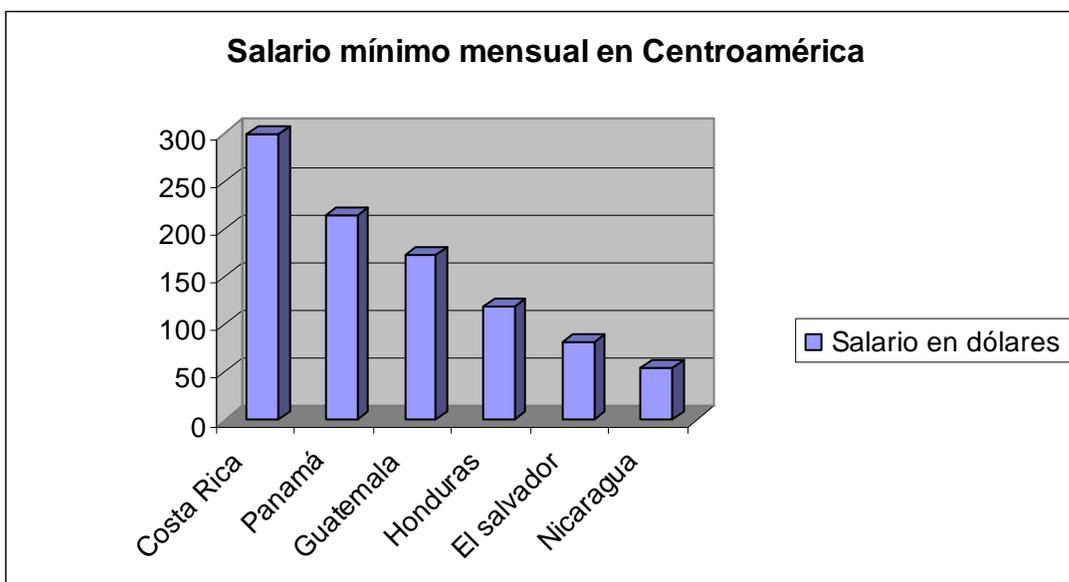
La realidad en Centroamérica, sin embargo, muestra que para muchos sectores esos derechos ni siquiera cumplen la condición de la que parten, porque existen millones de trabajadores desempleados, subempleados o informales. Más de la mitad de la PEA y mucho más del 40% de la población en edad de trabajar, ni siquiera cuenta con la condición de un trabajo formal.

En Centroamérica el sector formal en promedio solo cubría al 50% de las personas trabajadoras en el 2005. Y ese porcentaje es sensiblemente menor en el caso de las mujeres, donde la informalidad es más amplia en general.¹ Es decir, más de la mitad de las personas trabajadoras de nuestra región es informal (autoempleados/as, trabajadores/as independientes, domésticos/as o microempresarios/as) y en algunos países ese porcentaje llega al 58% en Nicaragua, al 56% en El Salvador y al 50.1% en Honduras. Únicamente en Panamá (37.6%) y Costa Rica (39.9%), el sector informal es menor al 40%.² Y estos datos son de las áreas urbanas, porque en el sector rural de nuestros países (donde trabaja cerca de la mitad de la PEA), la informalidad supera claramente ese 50% de la PEA.³

Entre los formales, el desempleo formal se ubica entre el 3.2% de Honduras y el 9.7% de Panamá. El desempleo femenino entre el 3.7% de Guatemala y el 13.2% de Panamá, siendo parecido o menor al masculino en El Salvador, Nicaragua y Guatemala y claramente superior en Costa Rica (9.6%), Honduras (6.2%) y Panamá (XX). Es verdad, sin embargo, que la situación del empleo ha mejorado en los últimos años (se ha formalizado y ha caído un tanto el nivel de desempleo), lo que es especialmente visible en países como Panamá, Nicaragua y Honduras, lo que coincide con un mejor desempeño de nuestras economías desde el II Estado de la Región.

Si las personas trabajadoras son informales o están desempleadas, difícilmente podrán ejercer sus derechos derivados del trabajo: como el salario mínimo, el descanso, la limitación de la jornada laboral, la sindicalización y el derecho a la seguridad social, entre otros. Incluso, su libertad de trabajo, difícilmente puede ejercerse plenamente en ese contexto.

Aun para los/las trabajadores/as en el sector formal y aun suponiendo su vigencia efectiva, el salario mínimo minimorum (fijado por Decreto o Acuerdo tripartito) oscila entre los US\$75 dólares corrientes (Nicaragua) y los cerca de US\$300 (Costa Rica y Panamá).⁴ En cualquiera de los casos, ese salario, por sí solo, no permite sostener el costo de la canasta básica para una familia promedio.



Fuente: Proyecto Cumple y Gana. A partir de Decretos de Salarios Mínimos (vigentes en el segundo semestre del 2007) y al tipo de cambio vigente a octubre del 2007.

Las Constituciones, los convenios internacionales y la legislación de nuestros países reconocen el derecho de toda persona (no solo de los/as trabajadores/as) a la seguridad social, a la protección de los riesgos del trabajo y a la salud. En la realidad, sin embargo, en cuanto a la seguridad social, únicamente el 58.9% de las personas trabajadoras de la América Latina están cubiertos. 81.8% para el sector formal y únicamente el 33.4% en el sector informal, destacándose mayor cobertura de las mujeres que de los hombres en general. Únicamente en Costa Rica, la cobertura total de la seguridad social cubre a cerca del 80% de las personas trabajadoras (formales e informales). El 63.9% en Panamá, el 42.9% en El Salvador y menos del 35% de la PEA en el resto de los países de Centroamérica.

La ausencia de cobertura, afecta aun más sensiblemente la protección de la higiene y seguridad en el trabajo, el derecho a la salud de las personas trabajadoras y sus familias (en algunos países la cobertura familiar es incluso mucho más restringida que la de los propios trabajadores) y el derecho a la

pensión. De hecho, mucho menos del 40% de la población en edad de trabajar de la región cotiza para una pensión o está cubierto por un sistema de protección social que le cubra los riesgos de invalidez, vejez o muerte.

Las Constituciones, la legislación y los convenios internacionales, reconocen el derecho a la libertad de sindicalización en sentido amplio (a formar, a pertenecer o no y a la confederación o afiliación nacional e internacional de los sindicatos), a la negociación colectiva y a la huelga.⁵ En Centroamérica, sin embargo, menos del 5% de las personas trabajadoras del sector privado están sindicalizados y en algunos países el porcentaje no llega ni al 2%. En esas condiciones, difícilmente las personas trabajadoras pueden ejercer los derechos ligados o derivados de la sindicalización como el derecho a la huelga y el derecho a la negociación colectiva. Incluso en el sector público, donde la sindicalización se ha extendido en las últimas décadas hasta cubrir a más del 50% de las personas trabajadoras gubernamentales en la mayoría de los países, los derechos ligados o derivados a ese derecho de asociación, como a la negociación colectiva y a la huelga, están jurídicamente más limitados.⁶

En algunos países que permiten la libertad sindical, la restringen en amplias áreas del empleo público, además de las fuerzas armadas y la policía (donde la restricción es permitida por los convenios internacionales), en los “servicios públicos esenciales” (donde se permiten ciertas restricciones) e incluso en los “no esenciales”. En los países que permiten limitadamente la sindicalización en el sector público, restringen ampliamente el derecho a la huelga (no solo en los servicios esenciales, como se reconoce en los instrumentos internacionales). En Costa Rica, por ejemplo, la huelga es prohibida, en general en los servicios públicos (artículo 61 de la Constitución) y en la mayoría de los países se delega ampliamente en la Ley la regulación del derecho de huelga y sus limitaciones (sobre todo, en los servicios públicos). El derecho a la negociación colectiva es limitado muchas veces más allá de lo permitido –prima facie- por los instrumentos internacionales del trabajo. Este derecho queda limitado ampliamente en el ámbito del empleo público, por aplicación de otros principios constitucionales –legalidad, control presupuestario, etc.

II. RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS LABORALES

Con algunas salvedades, todas las constituciones centroamericanas reconocen los derechos laborales en igual o mayor medida que los pactos internacionales, conforme a los siguientes cuadros:

Derechos laborales individuales (Constituciones y Convenios Internacionales)

	Derecho y/o libertad de trabajo (artículos/incisos)	Estabilidad y protección laboral (artículos/incisos)	Salario mínimo y justo (artículos/incisos)
Costa Rica	56	56, 63	57
El Salvador	37	37, 38 ord. 11	9, 38.2, 41
Guatemala	101-103	102.s, 69, 106	102.b, c, f
Honduras	127	128, 127	128 ords. 3-5
Nicaragua	57, 80	80, 82	82
Panamá	60	60, 68, 70	61-62
PIDESC	6		7.a)
Protocolo San Salvador ⁷	6	7.d	7.a)

Derechos colectivos del trabajo:

	Derecho y Libertad sindical	Derecho de huelga	Derecho a la negociación colectiva
Costa Rica	61	62	62
El Salvador	47	48	39
Guatemala	102.q)	104	102.t)
Honduras	128.14	128.13	128.15
Nicaragua	81, 87	83	88
Panamá	64	65	
PIDESC ⁸	8.1.a), b) y c), 8.2	8.1.d)	
Protocolo San Salvador	8.1.a), 8.2, 8.3	8.1.b)	

Seguridad social y protecciones especiales a las personas trabajadoras:

	Seguridad social	Protección al menor y a la mujer trabajadora	Derechos de los discapacitados	Protección a la salud (ver seguridad social)
Costa Rica	73, 177	55, 71	51	73, 177
El Salvador	50	42	70	65-69
Guatemala	100	102.k), 102.l)	53	94
Honduras	142-144	123	120	245.29
Nicaragua	61-63, 82, 105	74	62	59, 63, 105
Panamá	109-110, 113	68		105-107
PIDESC	9	7.a), 10.3		12
P. San Salvador	9	6, 7.g),	6.2, 18	10, 9

Como se observa, el reconocimiento de los derechos de orden laboral a nivel constitucional es amplio y en muchos casos está profusamente desarrollado en los propios textos constitucionales. Incluso, desde el punto de vista de su “tipicidad”, el texto en el que se recogen esos derechos es completo y preciso en muchas ocasiones, aunque en otros casos, la redacción parece sugerir un conjunto de “buenos deseos” o de “aspiraciones legítimas”, pero con poco contenido práctico (técnico-jurídico).

En todo caso, el que determinados derechos de orden laboral no vengan específicamente enunciados, no significa que ellos no tengan un reconocimiento constitucional en virtud de la jurisprudencia o del desarrollo legislativo de los mismos (ver Sección siguiente). En algunos países, al reconocerse a los instrumentos internacionales de derechos humanos, como “derechos constitucionales” o de rango supralegal y, en todo caso, autoejecutables (self executing), la ausencia de un reconocimiento formal (“típico”) en el texto constitucional, no significa necesariamente la ausencia de un reconocimiento y de una exigibilidad constitucionales. Por otro lado, la frondosidad del reconocimiento constitucional no significa necesariamente que la Ley y la realidad desarrollen adecuadamente el derecho reconocido constitucionalmente. De hecho, en Centroamérica se reconocen a nivel constitucional más amplia y detalladamente los derechos laborales que en Europa occidental y es evidente que la vigencia de los mismos es más limitada y menos efectiva que en Europa.

En Centroamérica, el problema no está principalmente en el nivel del “reconocimiento” formal de los derechos laborales (a nivel constitucional, internacional o legal), sino en los efectos jurídicos que ese reconocimiento tiene, en la ausencia o deficiencia de la “exigibilidad” (de los mecanismos procesales previstos para su protección), en la deficiencia de las condiciones institucionales (principalmente Ministerios de Trabajo y Tribunales del orden laboral) y en la ausencia de condiciones materiales (económicas, sociales, culturales), para hacerlos efectivos. Hay en nuestra región una confusión generalizada sobre el sentido y alcance de las normas constitucionales y de los derechos humanos, al entenderlos más como “banderas” o “ideales” a alcanzar y menos como derechos identificables en sus contenidos, en sus obligaciones concomitantes, en los sujetos responsables, en los mecanismos jurídicos para hacerlos exigibles.

La realidad y la vigencia efectiva de los derechos de orden laboral, dista mucho de la proclamación jurídico constitucional e internacional, aunque en algunos países de Centroamérica, la distancia entre esa realidad y la normativa sea mayor que en otros.

En general, aunque el reconocimiento normativo (tipicidad y exigibilidad) es importante, puede afirmarse que tan importante como ésta, es el desarrollo socioeconómico, institucional y cultural. Existe evidencia que indica que a mayor desarrollo económico y social, mayor vigencia de los derechos sociales y laborales. La protección de los derechos laborales, depende de algunas condiciones jurídicas y sociales: 1) el desarrollo y crecimiento económicos juegan un papel en este sentido (el desempleo y la informalidad tienden a crecer en

contextos de crisis económicas); 2) el desarrollo y operación de mecanismos públicos que impulsen, arbitren o apoyen el desarrollo social (las acciones y políticas sociales del Estado y de la seguridad social, tienden a mejorar las condiciones laborales); 3) la existencia de instituciones públicas de promoción y ejecución de políticas de desarrollo social, incluyendo especialmente Ministerios o Secretarías de Trabajo fuertes, preparadas, confiables y solventes; 4) el reconocimiento normativo (constitucional, internacional o legal) de los mismos, incluyendo una “tipicidad” adecuada de esos derechos o valores;⁹ 5) el desarrollo y operación efectiva de mecanismos jurisdiccionales y tribunales confiables, accesibles y oportunos que los protejan, incluyendo “desincentivos”, responsabilidades y sanciones por su incumplimiento o irrespeto; 6) la operación y vigencia efectivas de la Democracia y el Estado de Derecho coadyuvan en la vigencia de los derechos laborales.

El Derecho, en todo caso, no puede desconocer la realidad en la que se inserta, en dos sentidos: debe arbitrar y adecuar sus mecanismos a la realidad, para corregir lo que se pretende corregir razonable y “progresivamente” (la expresión forma parte, tanto de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 26, como del Protocolo de San Salvador en sus artículos 1 y 19.8, y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la ONU, en sus artículos 2.1 y 22). La normativa no puede nunca limitarse o contentarse con describir la realidad, porque tiene como vocación natural de dirigir o encausar esa realidad hacia los objetivos de la normatividad (en el ámbito sustantivo y procesal), pero al hacerlo no puede violentar o ignorar la realidad o lo que es consustancial a la misma. Cuando la realidad y la normativa laboral se divorcian o se contradicen de manera generalizada, puede afirmarse que el problema está también en un diseño inadecuado o insuficiente de la normativa laboral. El defecto puede estar en el plano sustantivo (en el “tipo normativo”) o en el plano procesal. Un sistema jurídico que no establece mecanismos jurídicos, procesales e institucionales, para alcanzar sus fines o para proteger sus bienes tutelados, no reconoce adecuadamente (jurídicamente) esos bienes.

Cuando se afirma que la Ley es muy buena y que el problema es que no se aplica en la realidad de manera generalizada, cabe pensar que el diseño legal no puede ser tan bueno como se pregona, porque el Derecho se debe diseñar y construir para aplicarse a la realidad, para moldearla y adaptarla (o corregirla), pero no para negarla o contradecirla radicalmente. En muchos países de América Latina, junto con el reconocimiento normativo de los derechos, se arbitran también normativamente mecanismos procesales y jurisdiccionales con competencias plenas, legitimaciones amplias y sencillas, pero desconectadas de la realidad (del analfabetismo, de la dificultad de acceso fáctico y geográfico, del cumplimiento de requisitos y formalismos previos, de la ausencia de apoyo letrado, de la lentitud de los procesos, del desempleo, de la informalidad generalizada, etc.). Estos problemas afectan tanto a las personas empleadoras (empresarios en general), como a las personas trabajadoras. A las primeras les dificultan o encarecen la formalización de sus empresas, del trabajo y, con ello, el respeto de los derechos laborales. A las segundas, les disminuyen las posibilidades de encontrar y sostener trabajos “decentes”, donde se respeten todos los derechos y obligaciones

laborales (horarios, pagos extraordinarios, condiciones de seguridad e higiene, estabilidad, vacaciones y descansos, riesgos de enfermedad o discapacidad, seguridad social, libertad sindical, etc.).

Pongamos el caso de la libertad de sindicalización como ejemplo. Ya sabemos que en nuestra región menos del 5% de las personas trabajadoras (de la PEA) del sector privado está sindicalizado. Recuérdese que los/as empleadores/as privados/as son los/as principales empleadores/as, formales e informales, porque en el área urbana, el empleo público no llega al 15% de la PEA de Centroamérica (18.4% del “empleo urbano” en Panamá, 17.2% en Costa Rica, 11.7% en Nicaragua, 11.1% en El Salvador y 10.8% en Honduras).¹⁰ Ese escaso desarrollo o irrespeto de la libertad sindical, puede deberse a múltiples causas. Algunas de ellas pueden ser:

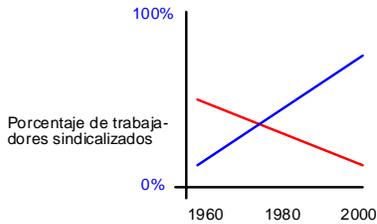
- a) La realidad socio económica y el mercado laboral, particularmente el desempleo y la informalidad tan amplia en la región, no promueve el desarrollo de ese “derecho”, el que tiene como condición básica tener un trabajo remunerado relativamente estable en empresas o entidades empleadoras de tamaño considerable. Obsérvese que el derecho a sindicalizarse tiene como condición fáctica y jurídica, que ese trabajo se dé mayoritariamente en empresas medianas o grandes (de más de 20 o 40 trabajadores), sin perjuicio de los sindicatos sectoriales que tienen poco desarrollo en la región. En muchos países de Centroamérica, sin embargo, un porcentaje importante de las personas remuneradas, trabajan en empresas de menos de 20 trabajadores.¹¹ Es decir, solo un porcentaje pequeño del total de trabajadores podría cumplir legalmente las condiciones básicas para la sindicalización.
- b) El perfil del desarrollo económico también establece sus condiciones. En general, puede afirmarse que la “terciarización” y el crecimiento del empleo formal en el campo de los servicios, en detrimento proporcional de la industria y de la agricultura de grandes empresas, desincentiva la sindicalización tradicional que fue desarrollada históricamente para otros perfiles o estructuras económicas.
- c) El “desconocimiento” (knowledge) del Derecho Laboral y del derecho a la libertad sindical, juega también su papel en el escaso desarrollo de esa libertad en Centroamérica.¹² Y esto es así, porque una cantidad mayoritaria de trabajadores (y de empleadores, aunque en menor grado) en nuestra región, difícilmente conocen las letras básicas, mucho menos sus derechos y obligaciones fundamentales y, por ello, tienden a no ejercer esos derechos y a no conocer y respetar sus obligaciones laborales, y dentro de ellas, las libertades sindicales. Un mayor conocimiento de los derechos y obligaciones laborales ayudará seguramente a que ellos se cumplan y se respeten más.
- d) Un sistema normativo inadecuado, puede prohijar el poco desarrollo y el irrespeto de ese derecho o libertad sindical. Eso puede ocurrir, porque: 1) su tipicidad es inadecuada, 2) su exigibilidad es

insuficiente o inaccesible, 3) su reconocimiento normativo no aborda las causas y las consecuencias de las violaciones más frecuentes a esa libertad sindical, 4) su reconocimiento normativo está divorciado de la realidad socio económica.

- e) “Prácticas antisindicales” de algunos sectores empresariales o de empleadores que actúan aprovechando la deficiente o incompleta normatividad e institucionalidad jurídicas. Esas prácticas antisindicales son muchas veces patrocinadas o no confrontadas adecuadamente por el Derecho. Por ejemplo, el despido injustificado de los dirigentes sindicales (generalmente antes de que se conviertan en líderes formales). Por ejemplo, las amenazas veladas a las personas trabajadoras, o el impedir que entren en las empresas líderes ajenos al trabajo, las “listas negras” de líderes sindicales, el establecer o reconocer expeditamente “sindicatos blancos” u otro tipo de organizaciones laborales, tutelados y patrocinados por las empresas, etc.
- f) Falta de adaptación de algunos sindicatos a las nuevas realidades y al entorno socioeconómico, esto es, existe una cierta distancia entre el discurso y las reivindicaciones sindicales, con los intereses más prácticos de las personas trabajadoras sindicalizables.¹³
- g) También es verdad que la “globalización y la competencia nacional e internacional” pueden desincentivar la “sindicalización”, porque el margen de negociación local (de la empresa con sus trabajadores) de las condiciones laborales es menor y, con ello, podría verse como de menor utilidad la sindicalización por parte de las personas trabajadoras.

Ese conjunto de condiciones y otras más de orden cultural, enumerado sin ánimo exhaustivo ni de prelación (ni de importancia o peso proporcional), puede explicar la escasa protección y vigencia del derecho a la libertad sindical. Frente a esas condiciones el Derecho puede actuar, para minimizarlas o restringirlas, pero esa actuación será diferente según la condición que se quiera enfrentar. En algunos casos, el papel jurídico será mínimo. En otros, es mucho más amplio el margen del Derecho y de sus operadores para hacer efectivo el ejercicio de un derecho tutelado por el Derecho Laboral (constitucional, internacional y legal).

Ese conjunto de circunstancias puede explicar, en parte, el fenómeno de la escasa participación y de la reducción sindical de las personas trabajadoras del sector privado. En el sector público, en cambio, como anotaba tempranamente la doctrina, lo que se nota es una ampliación de la sindicalización de los funcionarios y empleados públicos, sobre todo a partir de los años 80 del siglo XX.¹⁴ Tendencia que se refleja en el siguiente cuadro, el que es aplicable a la América Central de manera genérica (no específica). Donde la línea azul corresponde al sector público y la roja, al sector privado.



La razón de ello, es probable que coincida con las explicaciones citadas (sin orden de prelación ni de importancia) y, sobre todo, con la mayor estabilidad consustancial (e incluso, inamovilidad práctica) de las personas trabajadoras del sector público, con la existencia de menores prácticas antisindicales (al fin y al cabo, los “superiores” también son empleados públicos, aunque sean cargos políticos o de confianza), con el mayor conocimiento de los derechos por los empleados públicos, con la existencia de monopolios públicos, etc.

Si a ello se une la situación bélica y las serias restricciones a los derechos humanos vividas en Centroamérica en los años 70s y 80s del siglo pasado, es probable que en la región la situación sea más dramática que en el resto del mundo y que el recuerdo de esa historia reciente, afecte también el desarrollo de la sindicalización en el propio sector público.

Algo similar ocurre con otros derechos laborales, como el derecho al trabajo. La rigidez normativa laboral, los requisitos para la formalidad, etc., pueden afectar la creación de empleo, por los costos de transacción y de ajuste, lo que puede provocar el efecto contrario de lo que se pretende; pero no se puede afirmar, sin embargo, que una flexibilidad (por ejemplo, para el despido) aumente la creación de empleo y la “formalización” del mismo. En verdad, un sistema demasiado flexible en lo laboral (en jornadas, en despido, etc.) puede ser tan contraproducente o más que un sistema totalmente rígido (en jornadas, en despido, etc.). La ausencia de reivindicaciones laborales puede congelar el desarrollo de los derechos laborales, pero reivindicaciones desfasadas de la realidad, por otro lado, pueden provocar un aumento del desempleo o de la informalidad laborales, si las conquistas planteadas están desconectadas de la productividad y de la competencia internacional.¹⁵

El reconocimiento y el cumplimiento de los derechos laborales, no depende tan solo del reconocimiento normativo y jurisprudencial de los mismos, sino de que ellos sean posibles de ejercer y desarrollarse en la realidad. A este respecto, las exigencias jurídicas deben acompañarse del desarrollo institucional y de acciones públicas.

Las exigencias jurídicas incluyen:

- a) reconocimiento normativo (tipicidad) de los derechos y obligaciones laborales,

- b) mecanismos procesales de tutela (exigibilidad) de derechos y obligaciones sustantivos y
- c) la efectividad y accesibilidad de esos mecanismos de tutela.

Las exigencias institucionales incluyen la necesidad de:

- a) Ministerios de Trabajo, oficinas inspección, de mediación y conciliación, de consulta y tutela laborales, disponibles, confiables y accesibles para todas las partes de una relación laboral;
- b) Tribunales laborales disponibles, confiables y accesibles para resolver todas las controversias y garantizar jurídicamente el respecto y el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales de todas las partes.

Las exigencias de acción pública incluyen:

- a) programas e instituciones que brinden educación, salud y otros servicios públicos, para toda la población en condiciones de equidad y que sean accesibles para todos los sectores sociales. Sin educación y sin salud (lato sensu) o, si quiere, sin disponibilidad e inversión en “capital humano”, difícilmente podrá promoverse un trabajo “productivo” para los empleadores y, por tanto, capaz de ser crecientemente remunerado y reconocido por estos a favor de sus trabajadores;
- b) programas de formación para el trabajo, de manera que se capacite mejor a la fuerza laboral y con ello se aumenten la productividad del trabajo y las remuneraciones y derechos de las personas trabajadoras;
- c) estabilidad económica y social. Sin una estabilidad macroeconómica, social y hasta política y jurídica, difícilmente puede impulsarse la inversión (pública y privada) necesaria para el desarrollo económico y, con él, el financiamiento estable de los programas y políticas de infraestructura, de capital humano e institucionales que permitan la capacidad para sostener programas sociales de cobertura y acceso para toda la población (programas universales) y, especialmente, para los sectores más desfavorecidos (programas focalizados de acción pública);
- d) políticas que promuevan mayor igualdad material o, al menos, políticas no regresivas socialmente (una parte importante del gasto público y social en Centroamérica es regresiva socialmente, es decir, subsidia a los sectores medios y superiores, en detrimento de los grupos inferiores). La igualdad de derechos y la no discriminación, tiene obviamente un alcance formal y de tutela de la “igualdad de derechos”, pero esa igualdad incluye también una vocación normativa de alcanzar mayor “igualdad de oportunidades”. Esa vocación permite e impulsa la adopción de “acciones afirmativas” para lograr mayor acceso y mejor ejercicio de los derechos para todos los seres humanos y particularmente para los más desfavorecidos (mujeres, menores, discapacitados, etc.);
- e) políticas promotoras del crecimiento económico y del empleo formal. Es esencial, por otra parte, que se estudien y corrijan las causas que provocan la economía sumergida y promueven el empleo informal. A veces, el sistema normativo e institucional juega en contra del derecho de las personas más

pobres y más necesitadas, al exigir requisitos y reglas desproporcionadas, que sacan del mercado y del empleo formal a amplios sectores de la población, sea por reglas o cargas excesivas, requisitos burocráticos difíciles de cumplir e incluso de conocer adecuadamente, prácticas discriminatorias en su aplicación, corrupción, etc.

III. DERECHOS LABORALES EN LOS CODIGOS DE TRABAJO DE LOS PAÍSES CENTROAMERICANOS

A nivel normativo (formal), la legislación laboral en los países centroamericanos no difiere sustancialmente entre sí, ni tampoco con la legislación de los países más desarrollados. Existen, sin embargo, algunas diferencias de detalle que conviene conocer a la hora de analizar la situación de los mismos en el contexto internacional. A continuación se presentan algunos detalles de nuestras legislaciones en relación con: 1) los contratos de trabajo; 2) el salario; 3) la jornada de trabajo; 4) el décimo tercer mes, aguinaldo y pagos adicionales; 5) las consecuencias de la terminación de la relación laboral; 6) el descanso semanal; 7) las vacaciones; 8) los días feriados o de asueto; 9) los derechos de la trabajadora embarazada; 10) la libertad sindical y el derecho de huelga. Veamos con ciertas

1. CONTRATOS DE TRABAJO

En la región, el contrato de trabajo es el acuerdo entre el empleador/a y el trabajador/a, por el cual este último se obliga a la prestación personal de un servicio o la ejecución de una obra, en condiciones de subordinación jurídica o dependencia económica. La relación de trabajo es consecuencia del contrato de trabajo, aunque en todas las legislaciones pudiera no existir el contrato escrito.

En los países de la región, el contrato escrito y el contrato verbal tienen la misma validez y los mismos efectos. La persona trabajadora se encuentra igualmente protegida en ambas condiciones. Si no hay contrato escrito, en los casos en que la ley obliga la forma escrita, se presume cierto todo lo que el/la trabajador/a alegue en cuanto a lo que debía constar en el contrato, a menos que el/la empleador/a aporte pruebas que demuestren que lo acordado verbalmente al inicio de la relación de trabajo, es distinto a lo que el/la trabajador/a está alegando. En el caso de El Salvador, la legislación exige que el contrato de trabajo sea escrito, sin embargo, en caso de que no exista, se aplica la misma presunción descrita en el párrafo precedente.

El periodo de prueba es el plazo inicial dentro del contrato por tiempo indefinido, en el que cualquiera de las dos partes pueden poner término a la relación laboral sin responsabilidad legal, ni obligaciones indemnizatorias, excepto en lo que respecta a las vacaciones, décimo tercer mes o cualquier otro derecho que se adquiera en función del tiempo trabajado (prima de antigüedad, décimo cuarto mes, etc). El siguiente cuadro esquematiza lo previsto por las leyes de nuestros países al respecto

Cuadro 1
Periodo de prueba

País	Periodo	Artículo C.T.
<i>Costa Rica</i>	3 meses	28, 29
<i>Guatemala</i>	2 meses	81
<i>El Salvador</i>	30 días	28
<i>Honduras</i>	60 días	49
<i>Nicaragua</i>	30 días	28, 148
<i>Panamá</i>	3 meses	231, 78

2. SALARIO

El salario o sueldo es la retribución que el/la empleador/a debe pagar a la persona trabajadora por la prestación del servicio. Comprende los pagos en dinero y especie. En general, incluye todo ingreso o beneficio que el trabajador/a reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste. Las legislaciones garantizan igual salario al trabajo en idénticas condiciones.

El salario mínimo es la cantidad mínima en dinero que debe pagar el/la empleador/a al trabajador/a por razón de la relación laboral. Se fija periódicamente por los órganos nacionales designados a tal efecto (normalmente Comisiones tripartitas de Salarios con la participación de los Ministerios de Trabajo, los representantes sindicales y los empleadores), los cuales modifican en forma automática los salarios que sean inferiores a los ahí estipulados. El salario mínimo es irrenunciable. Adicionalmente, se establece la obligatoriedad de pagarlo en moneda de curso legal.

3. JORNADA DE TRABAJO

La exigencia de límites a la jornada laboral ha sido posible de impulsar y tutelar jurídicamente con relativo éxito en sociedades medianamente desarrolladas. La protección tuvo un triple propósito jurídico: proteger y cuidar de la salud de los trabajadores, tutelar su dignidad humana y establecer un mercado de trabajo regulado con protección para los trabajadores. Es típicamente un derecho subjetivo cuyo incumplimiento es una violación sancionada o indemnizable, que se puede exigir ante las instancias administrativas y judiciales del orden laboral.

La jornada de trabajo es el tiempo de trabajo durante el cual el/la trabajador/a está a disposición exclusiva de su empleador/a, independientemente de que el/la trabajador/a esté ejecutando o no sus tareas específicas. Según como se distribuyan las horas de la jornada en los períodos de trabajo, se clasifican en jornada ordinaria diurna, nocturna y mixta (ésta no aplica para El Salvador), y su distribución en cada país se describe en el siguiente cuadro.

La jornada extraordinaria es la que se trabaja después del límite de la jornada ordinaria o la establecida por la partes. En cada país, tiene diferentes regulaciones y siempre conlleva un pago adicional. Ver cuadros siguientes.

Cuadro No. 2
Extensión de las Jornadas de trabajo

País	Diurna	Nocturna	Extraordinaria		Mixta	Artículo C.T.
			Máximo	Pago adicional		
Costa Rica	5:00 - 19:00	19:00-5:00	12 h / d	50%	Se ejecuta conjugando tanto horas diurnas como nocturnas.	135, 136
Guatemala	6:00-18:00	18:00-6:00	12 h / d	50%		116, 117
El Salvador	6:00-19:00	19:00-6:00	N/A*	100% diurna 125% nocturna		161
Honduras	5:00-19:00	19:00-5:00	12 h / d	25% diurna 50% mixta 75% nocturna		321, 322
Nicaragua	6:00-18:00	20:00-6:00	3h/d, 3 d/sem, 9 h/sem	100%		50, 51
Panamá	6:00-18:00	18:00-6:00	3 h/d 9 h/sem	25% diurna 50% mixta 75% nocturna		30, 31

*La legislación salvadoreña no establece un máximo para las horas extraordinarias, únicamente establece que debe haber 8 horas de descanso antes de iniciar la siguiente jornada.

Fuente: www.leylaboral.com

Es importante hacer notar que los máximos de las jornadas son los siguientes:

Cuadro No. 3
Límite máximo de jornada de trabajo
En horas

Tipo de jornada	Costa Rica	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Panamá	
Diurna	8 /día 48 /sem	8 h /día 48 h/semana	8 h /día 44 h/semana	8 h /día 48 h/semana	8 h /día 48 h/semana	8 h /día 48 h/semana	
Nocturna	6 /día 36/ sem	6 /día 36/ sem	7 /día 39/ sem	6 /día 36/ sem	7 /día 42/ sem	7 /día 42/ sem	
Mixta	7 /día 42/ sem	7 /día 42/ sem	N/A	7 /día 42/ sem	7.5 /día 45/ sem	7 /día 45/ sem	

El problema en América Central se plantea, en primer lugar, con los trabajadores informales y, respecto de los formales, con las consecuencias de salarios que no cubren las necesidades básicas, porque en ambas condiciones se obliga al trabajador a buscar jornadas superiores con sus propios patronos o con otros (doble jornada de trabajo), sin que se apliquen siempre las consecuencias previstas para el trabajo “extra” (por encima de la jornada laboral máxima), como

es la propia limitación de esa jornada extraordinaria y el pago superior de las horas extra laboradas.

4. DÉCIMO TERCER MES, AGUINALDO, PAGOS ADICIONALES

El décimo tercer mes es una bonificación especial establecida en la Legislación de cada país y equivale a la doceava parte de las remuneraciones recibidas durante el año. En Panamá, sin embargo, el pago se realiza y se calcula en forma cuatrimestral, mientras que en El Salvador, se calcula por número de días, según el tiempo de servicio. Cuando la relación laboral concluye antes de su pago, cualquiera que sea la causa de terminación, la persona trabajadora tiene derecho a recibir la parte proporcional que corresponda a la doceava parte de los salarios recibidos en el período de que se trate. Existen pequeñas diferencias en la forma de pago y los períodos de cálculo, como se observa en el cuadro siguiente

Cuadro No. 4
Pago de aguinaldo

País	Periodo base para cálculo		Fecha de pago	Forma de pago	Artículo
	Fecha inicio	Fecha final			
Costa Rica	1 diciembre año anterior	30 de noviembre	1 al 20 de diciembre	Doceavo de los ingresos del periodo de cálculo	Art. 3 Ley No. 2412.
Guatemala	1 de enero*	31 de diciembre	15 de diciembre	Doceavo de los ingresos del periodo de cálculo	Art. 102.j CP Decreto 76-78.
El Salvador	N/A Se calcula en función del salario básico		12 al 20 de diciembre	-1 a 3 años, 10 días -3 a 10 años, 15 días -Más de 10 años, 18 días	196, 198, 200 CT 38.5 C.P.
Honduras	1 de enero	31 de diciembre	Diciembre	Doceavo de los ingresos del periodo de cálculo	Decreto 179-97.
Nicaragua	1 de diciembre anterior	30 de noviembre	1 al 10 de diciembre	Doceavo de los ingresos del periodo de cálculo	Art. 82. 5 C. P. Arts. 84, 93, 94, 95 y 96 del C.T.
Panamá	16 de	15 de abril	15 de abril	Suma de todos los ingresos	Se deroga la Ley 95 de 31

	anterior			percibidos como salario en el periodo indicado dividido entre 4	de diciembre de 1976 y se dictan otras disposiciones No. 8. Art. 14.
	16 abril	15 de agosto	15 de agosto		
	16 agosto	15 de dic	15 de dic		

Fuente: www.leylaboral.com (Proyecto Cumple y Gana)

En los casos de Honduras y Guatemala, existen otros pagos adicionales:

Cuadro No. 5 Pagos adicionales

País	Pago adicional	
Guatemala	Bono 14: Es el pago adicional por cada año o fracción trabajado para un mismo empleador/a que se hace en la primera quincena de julio. Bonificación incentivo: Es la bonificación de Q.250 quetzales que se acuerda entre las partes y debe ser pagada junto al sueldo mensual.	Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (Decreto 42-92)
Honduras	Décimo cuarto: Se paga en concepto de compensación social y corresponde al pago que se hace en junio de cada año. No se rebajan cargas sociales. Se paga el 100% del salario al trabajador que ha cumplido el año completo de trabajo entre el 1 de julio y el 30 de junio del período siguiente.	Art. 347 C.T. Decreto 135-94, Acuerdo 02-95 del Presidente de la Republica, Decreto 179-97.

Fuente: www.leylaboral.com (Proyecto Cumple y Gana)

5. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

El concepto internacional y constitucional de estabilidad o seguridad en el empleo no es tan amplio como sugiere el nombre, porque el mismo queda legalmente matizado al establecer que esa estabilidad estará sujeta a “las características de las industrias y profesiones”, y porque las mismas normas internacionales establecen diversas opciones frente al “despido injustificado”, que pueden ser de tres tipos: a) indemnización, b) readmisión en el empleo (reinstalación), c) cualquier otra prestación prevista en la legislación laboral (v.g., salarios caídos, etc.).

Por ello, el concepto de “estabilidad” en el trabajo, está relacionado directamente con las consecuencias del despido “injustificado” (sin justa causa). Al punto que la doctrina ha distinguido entre “estabilidad propia” y “estabilidad impropia”. La primera puede ser “absoluta” o “relativa”. En la “absoluta”, el empleador tiene vedada la posibilidad de despedir sin invocar una causa y está obligado a reincorporar al trabajador en caso contrario. En la relativa, en caso de despido injustificado debe pagarse una indemnización agravada.

Generalmente, la “estabilidad propia” se da para protección de los empleados públicos o para los representantes gremiales o sindicales con ocasión del llamado

“fuero sindical” (en ambos sectores: públicos y privados). En la estabilidad “impropia”, no se garantiza la perduración del vínculo laboral, sino una indemnización en caso de despido sin justa causa. Se trata de evitar el despido ilícito imponiendo una sanción indemnizatoria al empleador que incurre en esa causal, indemnización normalmente pretasada y proporcional al salario y a la antigüedad del trabajador despedido “sin justa causa”.

La mayoría de la legislación laboral sigue el principio de “indemnización tasada” (pago de prestaciones proporcional al salario y a los años laborados), en general. Sin embargo, hay casos en que la sanción implica la “readmisión en el empleo” o la reinstalación, particularmente en el caso de trabajadores del Estado, de líderes sindicales ilegítimamente despedidos, de trabajadoras embarazadas despedidas sin justa causa o de despidos “discriminatorios” (en función del sexo, la raza, el origen étnico, el hostigamiento sexual, de la condición de enfermedad por VIH-SIDA o la discapacidad).

Ese modelo es el aplicable en Centroamérica: “estabilidad impropia” para la generalidad de los trabajadores y “estabilidad propia” para trabajadores especialmente tutelados. En este tipo de casos, se exige, normalmente, la reinstalación en el puesto de trabajo y, además, una indemnización complementaria por los daños sufridos (salarios caídos y otras formas de indemnización por despido injustificado).

Los códigos de trabajo del área, establecen algunas situaciones en las que la relación laboral termina sin responsabilidad del empleador/a, entre ellos, el mutuo consentimiento, la renuncia de la persona trabajadora, la conclusión de la obra o el servicio convenido, la muerte de alguna de las partes, los despidos sin responsabilidad patronal (por causas diversas imputables al trabajador/a: engaño, violencia, revelación de secretos técnicos, falta de adopción de medidas preventivas o de seguridad, desobediencia, injurias o malos tratos contra el empleador/a, su familia, personal directivo o compañeros de trabajo en el centro laboral, actos inmorales o delictivos, etc). En tales casos, se deben pagar únicamente los derechos adquiridos: vacaciones, décimo tercer mes en concepto de aguinaldo y los otros pagos adicionales que apliquen, ya sean completos o en forma proporcional al tiempo trabajado.

Si se el despido es injustificado, se deben pagar los derechos anteriores y, además, el preaviso y la cesantía, o primas de antigüedad, entre otros. Ver cuadro siguiente.

El preaviso es la notificación escrita con que una de las partes finaliza la relación de trabajo. Tanto la persona trabajadora como la empleadora deben comunicarlo. Cuando se toma la decisión de finalizar la relación de trabajo sin justa causa, ambas partes pueden pagar con dinero el término del preaviso. El plazo del preaviso depende del tiempo de duración de la relación laboral, en cada país.

El auxilio de cesantía, por su parte, es la indemnización que el/la patrono/a debe pagar en dinero al trabajador/a, cuando lo retira de su puesto de trabajo sin causa

justa (es decir, cuando se trata un despido sin ninguna justificación legalmente aplicable), por lo que deviene en la obligación de pagarle una indemnización de conformidad con la tabla siguiente:

Informe Estado de la Región 2008

	Costa Rica		Guatemala		Honduras		El Salvador	Nicaragua	Panamá	
Despido sin responsabilidad empresarial	Salarios, aguinaldo	vacaciones,	Salarios, aguinaldo, Bonificaciones anual e incentivo		Salarios, decimotercero y decimocuarto	vacaciones,	Salarios, vacaciones	Salarios, aguinaldo*	vacaciones, Salarios, vacaciones, decimotercero y prima de antigüedad	
Despido con responsabilidad empresarial	Preaviso	Cesantía	Preaviso **	Cesantía	Preaviso	Cesantía	Indemnización por despido	Indemnización por antigüedad		
Periodo de prueba	No aplica	No aplica	No aplica		No	No aplica	No			
2-3 meses			1 semana		24 horas					
3 a 6 meses	1 semana	7 días			1 semana	10 días	30 días/ años servicio			
6 meses a un año	15 días	14 días	10 días		2 semanas	20 días				
1 a 2 años	1 mes	19-21.5 días ***	2 semanas		1 mes	1 mes/año Máximo 15 meses		1 mes salario		
2 a 3 años						2 meses				
3 a 5 años										
5 a 6 años				1 mes						
6 a 7 años										
Más de 7 años		22 días								
Prescripción/ reclamo	6 meses		30 días							
Artículo C T				78 a 84						

Fuente: www.leylaboral.com (Proyecto Cumple y Gana)

* En caso de renuncia, cuando se dan 15 días de preaviso, se paga la indemnización por antigüedad **(solo el trabajador)

*** En CR hay un escalonado mucho mas detallado, para efectos de la tabla se tomaron los extremos mayor y menor

6. DESCANSO SEMANAL

Según las legislaciones de los diferentes países, es un día de descanso al cual tiene derecho el trabajador/a después de cada semana laboral, la cual no puede ser de más de 6 días. Por ser un derecho constitucional y legal, todo trabajador/a tiene derecho a disfrutar de un día de descanso. No es obligatorio trabajar el día de descanso. El día de descanso es remunerado en todos los países con excepción de Panamá.

El trabajo que se realice durante el día de descanso da lugar a un recargo y en algunos países se otorga un día de descanso compensatorio. En caso de trabajarse, existe un pago adicional, según el cuadro siguiente:

Cuadro No. 6
Descanso semanal

País	Remunerado	Pago adicional	Día compensatorio	Artículo C.T.
<i>Costa Rica</i>	sí	100%	N/A	147
<i>Guatemala</i>	sí	100%	N/A	126
<i>El Salvador</i>	sí	50%	sí	171
<i>Honduras</i>	sí	100%	sí	338
<i>Nicaragua</i>	sí	100%	sí	64
<i>Panamá</i>	N/A	50%	sí	41

7. VACACIONES

Todos los países de la región reconocen el derecho a vacaciones pagadas y éstas van de los 10 días como mínimo a los 30 días por año, sin perjuicio de lo que establezcan los convenios o contratos de trabajo o las legislaciones aplicables a determinados sectores, siempre y cuando se garanticen los mínimos de ley. El cuadro siguiente resume la situación en la región:

Cuadro No. 7
Extensión de las vacaciones

País	<i>Costa Rica</i>	<i>Guatemala</i>	<i>El Salvador</i>	<i>Honduras</i>	<i>Nicaragua</i>	<i>Panamá</i>
Extensión	2 semanas por cada 50 semanas laboradas	15 días por cada año de trabajo.	15 días por cada año laborado.	10 días por un año laborado, 12 días después de 2 años, 15 días luego de 3 años, 20 días por 4 años ó más.	15 días por cada 6 meses de trabajo.	30 días por cada 11 meses laborados.
Artículo C.T.	153	130	177	346	76	54

8. DÍAS FERIADOS / ASUETO

Los empleadores/as están obligados a suspender el trabajo y a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. Cuando el salario se paga por quincena o por mes, se incluye en forma implícita el pago de los días feriados o de fiesta nacional.

En general, cuando se trabaje en día feriado, el empleador/a deberá contar con el consentimiento del trabajador y pagarle según el cuadro siguiente, algunas legislaciones contemplan la posibilidad de otorgar un día compensatorio.

Cuadro No. 8
Días feriados en cada país

País	Días feriados	Pago adicional si se trabaja	Artículo C.T.
Costa Rica	Días de pago Obligatorio: 1º de enero; 11 de abril; jueves y viernes Santos; 1º de mayo; 25 de julio; 15 de agosto; 15 de septiembre; 25 de diciembre. De pago no obligatorio: 2 de agosto, y 12 de octubre	100%	148
Guatemala	1º de enero; jueves, viernes y sábado Santos; 1º de mayo; 10 de mayo; 30 de junio; 15 de septiembre; 20 de octubre; 1º de noviembre; 24 y 31 de diciembre; 25 de diciembre; Día de la festividad de la localidad	50%	127
El Salvador	1º de enero; jueves; viernes y sábado Santos; 1 de mayo; 6 de agosto; 15 de septiembre; 2 de noviembre; 25 de diciembre; Se concede en San Salvador el 3 y 5 de agosto y en otras ciudades el día principal de la festividad más importante.	100%	190
Honduras	1º de enero; 14 de abril; 1º de mayo; 15 de septiembre; 3, 12 y 21 de octubre; 25 de diciembre; jueves y viernes santos	100%	339
Nicaragua	1º de enero; jueves y viernes Santos; 1º de mayo; 19 de julio; 14 y 15 de septiembre; 8 y 25 de diciembre.	100%	66
Panamá	1º de enero; martes de carnaval; 1º de mayo; 1º de julio (cuando hay cambio de gobierno); 3, 5, 10 y 28 de noviembre; 8 y 25 de diciembre. Los días de duelo nacional son 9 de enero y viernes Santo.	50%	46

Fuente: www.leylaboral.com (Proyecto Cumple y Gana)

9. MUJER TRABAJADORA Y TRABAJADORA EMBARAZADA

En los diferentes países, tanto a nivel constitucional, como de códigos de trabajos y normativa específica, se reconoce el principio de igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. Además, en forma expresa se prohíbe cualquier clase de discriminación en el empleo por razones de género. Sin embargo, únicamente en CR (Ley 7476, art 1) y Nic (CT, art 17.p) existen regulaciones expresas (laborales) que prohíben las prácticas de acoso sexual en el empleo y ocupación. En los demás países, la regulación está prevista en los convenios internacionales o en leyes penales y de otra naturaleza.

Una derivación del concepto de apoyo a la mujer en el trabajo tiene que ver con la maternidad y con las obligaciones propias y naturales de su condición de madre y que, al menos legalmente, se diferencian de las propias del varón. En primer lugar, la protección especial que todas las legislaciones y los Convenios de la OIT dispensan a favor de la mujer trabajadora embarazada y que se concreta en dos derechos particulares: 1) derecho a licencia por maternidad (según los países, esa licencia va desde los 2 meses hasta los 4 meses) y/o por lactancia (normalmente incluida en el plazo citado, pero además con derecho de horarios especiales que permitan amamantar a sus hijos). Licencia que en la mayoría de las legislaciones debe ser pagada (aunque no necesariamente en un 100% y aunque ese pago corresponda indistinta o concurrentemente a los empleadores, al Estado o la Seguridad Social). 2) Derecho a “estabilidad laboral” reforzada durante el embarazo y el período de lactancia. En estos casos, la legislación tiende a exigir la existencia y a probar una causa justa para el despido. La reparación de las violaciones a esas exigencias, implicarán la reinstalación, los salarios caídos u otro tipo de indemnizaciones superiores a las que se aplican normalmente para el resto de los trabajadores o para ellas mismas cuando no tienen esa condición. 3) Algunas constituciones y legislaciones arbitran también la exigencia de tener guarderías en los centros de trabajo o en lugares accesibles para las mujeres trabajadoras, al menos para los hijos más pequeños, de manera que puedan dedicarse con seguridad a su condición de trabajadoras. En la práctica, sin embargo, salvo algunas excepciones, esa exigencia es más retórica que práctica en la mayoría de los países y casos.

En cuanto a la maternidad, se reconoce el derecho de estabilidad en el empleo, mediante la prohibición de despedir a las mujeres trabajadoras en razón de su estado de embarazo o lactancia, para lo cual se prevé un procedimiento agravado, en el cual debe existir justa causa autorizada previamente por determinada autoridad, judicial o administrativa (ver cuadro siguiente). En el caso de ES, la prohibición es absoluta, es decir, aunque exista causa de despido para la trabajadora embarazada, no puede hacerse efectivo durante dicho periodo.

La trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia remunerada, así como a un período de lactancia, por lo general de 1 hora diaria dentro de la jornada de trabajo, con un periodo que depende de cada país.

Durante el período de embarazo la mujer no puede realizar trabajos que requieran grandes esfuerzos, ni trabajos nocturnos que duren más de 5 horas.

En el caso de Honduras no opera el período de prueba para la mujer embarazada (Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, art. 135 reformado, 136, 137, 138, 139 y 140 del Código del Trabajo, Ley del Instituto Hondureño de Seguro Social y Art. 59 al 65, 76 al 83, del Reglamento de Aplicación de la Ley del Seguro Social, Art. 51 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer).

Cuadro No. 9 Mujer trabajadora

País	Periodo de licencia de embarazo por	Periodo para lactancia	Autoridad para gestionar despido justificado	Legislación contra la discriminación	Legislación contra el acoso sexual
Costa Rica	Un mes antes del parto y 3 después	15 minutos cada 3 horas ó media horas 2 veces al día, durante 3 meses.	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Art.618 CT, 2 Ley 7142, ley 2694	Art.1 ley 7476
Guatemala	30 días antes del parto y 54 días posteriores.	30 minutos dos veces al día.	Tribunales de Trabajo	Art.151 CT: de forma explícita.	No existe regulación expresa.
El Salvador	12 semanas de las cuales 6 se toman después del embarazo	Una hora diaria dentro de la jornada de trabajo.	Juzgado de Trabajo*	Art.30.12 CT: de forma explícita.	No existe regulación expresa.
Honduras	6 semanas antes del parto y 6 después del mismo.	1 hora diaria dentro de la jornada, durante 6 meses.	Inspección de Trabajo, STSS	Art.96.6 y 96.9 CT: de forma implícita. Decreto N°34-2000-09-22, Art 44, 46 y 49 Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer	No existe regulación expresa.
Nicaragua	4 semanas antes del parto y 8 semanas después.	15 minutos cada 3 horas, durante 6 meses	Ministerio de Trabajo	Principio fundamental XI y art.138 del CT: de forma explícita.	Art.17.p CT
Panamá	6 semanas antes del parto y	15 minutos cada 3 horas o	Tribunal de Trabajo	Convenios de OIT: C81,	No existe regulación

	8 después.	media hora dos veces al día.		C100, C111, C122. Convención de Belem Do Pará; Constitución Política de la República de Panamá.	expresa
--	------------	------------------------------------	--	--	---------

* El Salvador es el único país donde cualquier despido, solo puede hacerse efectivo una vez caducado el periodo de protección.

10. LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO DE HUELGA

Como toda libertad de asociación, la libertad sindical, es una libertad positiva (derecho a formar o integrarse a un sindicato) y una libertad negativa (derecho a no ser impedido, obligado o impulsado contra su voluntad a formar parte, a integrarse a un sindicato y el derecho a dejar de formar parte de alguno en el momento que así lo considere la persona trabajadora). Ello restringe y prohíbe las prácticas sindicales que, de facto o de iure, impliquen esa obligación. Se prohíben, en consecuencia, los llamados “closed shops” del sindicalismo anglosajón, es decir, es prohibida la obligación de pertenecer a un sindicato para trabajar en una industria o actividad o para ser promovido o ascendido o para tener privilegios o ventajas que vayan más allá de la protección del “fuero sindical” (y las ventajas que se otorguen con el propósito de garantizar la representatividad y el trabajo sindical, v.g., permisos sindicales, etc.). Más allá de esos derechos, y en cuanto sean razonables y proporcionados, la pertenencia o no a una organización sindical no debe dar derechos que no se otorgan a los trabajadores no sindicalizados. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, tuvo ocasión de referirse a este aspecto de la libertad sindical en el caso YOUNG, JAMES AND WEBSTER contra Inglaterra (Sentencia del 13 de agosto de 1981), al considerar que independientemente de la compatibilidad con el Convenio Europeo de Derechos Humanos del sistema inglés del “closed shop” en las empresas, la amenaza de despido y el despido de un trabajador por no pertenecer a un sindicato, es desproporcionada y violatoria de la libertad sindical.

En la versión positiva, la libertad sindical supone no solamente que no existan restricciones legales para ejercer ese derecho (más allá de las restricciones que permiten los propios instrumentos internacionales como es el caso de las fuerzas armadas, de la policía o de otras restricciones legítimas), en lo público y en lo privado, sino que, además, esa libertad quede tutelada (tipificada y exigible), al menos, frente a las prácticas “antisindicales” más conocidas. Normalmente, supone también, el reconocimiento del llamado “fuero sindical”, es decir, de la protección reforzada de los dirigentes sindicales (en el proceso de formación del sindicato y en la operación del mismo), y en general de los trabajadores sindicalizados frente a los despidos injustificados (sin justa causa), lo que normalmente supone un reforzamiento de la

“estabilidad laboral” y exigencias mayores de indemnización, exigencias de carga de la prueba y de mecanismos reparadores más amplios para los casos de despido ligados al ejercicio de ese derecho. En este sentido, casi todas las legislaciones y constituciones de América Central, reconocen el llamado “fuero sindical” y la exigencia de reinstalación de los trabajadores despedidos con ocasión de la afiliación o de la participación en un sindicato (reinstalación acompañada normalmente de pago de “salarios caídos” y de indemnizaciones complementarias por la violación y el despido ilegítimo). Esa protección es especialmente reforzada para los dirigentes sindicales (de manera general) y para los trabajadores sindicalizados o por sindicalizarse. En este último caso, la protección reforzada se daría únicamente por los actos relacionados con la actividad sindical (participación en manifestaciones, reuniones, adhesión de pronunciamientos, huelgas lícitas, etc.), pero no de manera general.

En las legislaciones de nuestros países, se exige un mínimo de trabajadores para conformar un sindicato, sea en relación a la empresa o actividad donde se desempeñan. El cuadro siguiente resume ese requisito a nivel centroamericano:

Cuadro No. 10

País	Número de personas		Fuero Constitución y dirigentes	Inscripción ante MT	% huelga legal	Artículo C.T.
	Trabajadores/as	Patronos/as				
Costa Rica	12	5	SÍ	SÍ	60%	343
Guatemala	20	5	SÍ	SÍ	51%	216
El Salvador	35	7	SÍ	SÍ	30%	211
Honduras	30	5	SÍ	SÍ	67%	475
Nicaragua	20	5	SÍ	SÍ	51%	206
Panamá	40	10	SÍ	SÍ	>50%	344

El derecho de huelga, por su parte, tiene un desarrollo normativo muy parco en los convenios internacionales, por lo que se convierte en un derecho (típico y exigible), pero a partir de un “concepto jurídico indeterminado” (aunque determinable administrativa y judicialmente en cada caso concreto). Este derecho, como cualquier otro (civil, político, económico, social y cultural), no es ilimitado, por supuesto. Más que un derecho individualizable en personas trabajadoras (aunque también lo es), es un “derecho colectivo”, ejercitable, por tanto, por organizaciones de trabajadores (sindicatos o no, confederaciones, etc.) o incluso por los propios patronos (aunque en estos casos, la doctrina y la legislación prefieren llamarlo “paro patronal”, que tiene otras connotaciones). En todas las legislaciones, la huelga no puede decretarse sino después de un proceso infructuoso de negociaciones con las contrapartes (gubernamentales, empresariales o gremiales) y no puede afectar en los “servicios

esenciales”. Concepto también indeterminado, pero tutelado en todas las legislaciones del orden interno e internacional. El concepto: 1) es diferente al más genérico de “servicios públicos”, dado que no todos los servicios públicos son “esenciales”, 2) no todos los aspectos de un servicio público (salud, educación, transporte, por ejemplo) “son esenciales” y 3) los “servicios esenciales” también pueden existir en servicios típicamente privados o prestados por particulares (vía concesión, por ejemplo), pero con implicaciones más allá de la empresa o de los gremios donde ese derecho se ejerce. El ejercicio del derecho de huelga, no debe afectar seriamente a la ciudadanía en general (salvo como efecto secundario y no más allá de las molestias propias de la vida en sociedad), sino principalmente contra el patrono o empleador frente al que se ejerce. Dentro de los servicios de salud, de electricidad, de agua, de terminales de transporte, de transporte remunerado de personas, por ejemplo, puede haber aspectos no “esenciales” (en el sentido restringido del término) que no requieran una tutela reforzada frente al derecho de huelga.

Por otra parte, el ejercicio de ese derecho de huelga debe afectar lo menos posible el ejercicio de otros derechos y los derechos de terceros, porque el ejercicio de un derecho no justifica la violación desproporcionada de otros derechos del mismo rango. Particularmente, no puede coaccionarse a nadie para que se incorpore al movimiento contra su voluntad, no debe afectarse el derecho de trabajar de otros trabajadores de la actividad o empresa en huelga (no así, de otros trabajadores ajenos o “antihuelgas”), la libertad de circulación dentro y fuera de las instalaciones o en las vías públicas, ni habilita a tomar instalaciones o secuestrar personas (empleadores, etc.). Como con toda acción pública (reunión, manifestación), obviamente se permiten afectar limitadamente ciertos derechos (por ejemplo, de circulación por las vías públicas o de la empresa donde se ejerce ese derecho), pero siempre y cuando ello sea proporcionado.

Las legislaciones y el derecho internacional exigen también el cumplimiento de requisitos procedimentales para ejercer ese derecho. Ello no es prohibido, sino más bien permitido por el ordenamiento jurídico y el orden internacional, pero esa regulación debe ser razonable, proporcionada, no discriminatoria, debe respetar el debido proceso y no debe afectar el contenido esencial del derecho de huelga que se desarrolla y regula. La finalidad, no puede ser impedir o dificultar el ejercicio de un derecho, sino garantizar derechos de terceros y el orden público en forma equilibrada, de manera que los derechos en juego puedan subsistir armónicamente.

El artículo 8 común a los convenios internacionales de derechos humanos, hace referencia a las “restricciones legítimas” a ambos derechos (a la libertad de sindicalización y al derecho a la huelga). Se exige, en primer lugar, 1) que las restricciones para ser legítimas deben estar “previstas por la Ley”; en segundo, 2) que sean compatibles o propias de “una sociedad democrática”; en tercero, 3) que sean necesarios (no simplemente “útiles”) para “proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás”; 4) la Ley podrá limitar y restringir el ejercicio de esos derechos para “las fuerzas armadas y la policía, al igual que los de

otros servicios públicos esenciales”. Obsérvese que no se trata de todos los servicios públicos, sino tan solo de los “esenciales”. Es la Ley, la única que puede establecer restricciones o limitaciones (sin perjuicio de que los jueces y jerarcas públicos “apliquen”, reglamenten o “ejecuten” las limitaciones legislativas). El concepto de sociedad democrática impone también límites a las restricciones o limitaciones y determina la legitimidad o no de éstas, porque ellas deben ser compatibles con el sentido “común”, con la comprensión social y con el sentido jurídico de una “sociedad democrática”. Por último, la finalidad de esas restricciones o limitaciones no puede ser arbitraria, sino que debe estar dirigida a tutelar derechos de igual o superior rango de los demás, conforme a lo dicho.

IV. EL ÁMBITO LABORAL UN ESPACIO MARCADO POR LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

Una mirada a la historia y a la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, evidencia la presencia de éstas en diferentes ocupaciones, pero es visible también, una división sexual del trabajo según los roles tradicionales asignados a los sexos *masculino* y *femenino*.

Son diversos los desafíos que en el campo del trabajo enfrentan las mujeres, tornándose esta situación en una más de las desigualdades de género que afectan a las mujeres y en especial a las de bajos recursos económicos que requieren de un salario para sostener los gastos de su familia.

El mercado laboral, tampoco es neutro desde el punto de vista de género, así lo aseguran diversas investigadoras feministas quienes han identificado las características de discriminación que experimentan las mujeres en el trabajo:

- **Discriminación salarial:** las mujeres ganan menos por el hecho de ser mujeres, por causas no relacionadas con su nivel formativo. Un estudio del Banco Mundial, que abarcó 15 países latinoamericanos y que cubre el período de 1950 a 1985, indica que sólo el 20% del diferencial en ingresos entre hombres y mujeres estaba fundamentado en su diferente capital humano, el 80% restante está fundamentado en discriminación salarial de género (Anderson, 1994:21).
- **División sexual del trabajo:** las mujeres son derivadas hacia profesiones de baja remuneración (Valcarcel 1997:99).
- **Trabajo no remunerado de las mujeres:** las mujeres son especializadas en los trabajos no remunerados (reproducción y gestión comunitaria), subsidiando así la economía del mercado y; por lo tanto, participan en ella desde una posición de desigualdad.
- **Flexibilidad del trabajo femenino:** se promueve o reduce en función de la situación económica; de manera que, en fases de recesión las mujeres son expulsadas del mercado formal de trabajo y en épocas de bonanza se requiere su reincorporación.

- **Condiciones de trabajo:** Las mujeres se ubican -en grandes proporciones- en el empleo informal y en el autoempleo, lo que lleva aparejada su marginación de las leyes laborales vigentes en los Estados por lo que no se les aplican las normas sobre salario mínimo, seguridad social, seguridad e higiene y otras.

Según González, G, y Del Cid M (2005)¹⁶. La transversalización de género en las políticas de empleo y trabajo decente debe ser más que una frase porque a nivel de los países es un compromiso avalado por diferentes mecanismos legales, y un principio promovido por la Organización Internacional del Trabajo ratificado por los interlocutores laborales. En cuanto a la demanda del mercado de trabajo, la segregación de género por ocupación representa un elemento de rigidez y una fuente persistente de desigualdad. Igualmente importante es el nexo entre el trabajo no retribuido de las mujeres del tipo reproductivo doméstico, comunitario, familiar no remunerado y el trabajo retribuido.

La promoción y la defensa de los derechos de las mujeres en el mundo del trabajo, están contemplados en los objetivos estratégicos de la OIT: derechos laborales, promoción del empleo de calidad, protección social y diálogo social. Tales objetivos son respaldados por convenios internacionales, suscritos por todos los países de la región. Se debe contemplar al menos, la promoción de los mecanismos necesarios para garantizar la equidad de género en las remuneraciones, las prestaciones no salariales, la regularidad y estabilidad en el empleo, la protección social, salud ocupacional y el avance hacia la formación profesional que no fortalezca la segmentación ocupacional y los estereotipos de género.

De igual manera, se debe promover la representación de las mujeres en las estructuras y procesos de diálogo social. De esta forma los temas de derechos de las mujeres trabajadoras, se transforman en sustantivos y permanentes dentro de las agendas, promoviendo acciones afirmativas para contribuir con la superación de las mujeres.

1. Brechas de género en la participación laboral y el desempleo

En Centroamérica y Panamá la participación laboral en edad activa por sexo presenta desigualdades entre hombres y mujeres, siendo la de las mujeres mucho menor que la de los hombres; pues mientras que tres de cada cuatro varones en edad activa participan (75%), en el caso de ellas solamente cerca de dos de cada cinco forman parte de la fuerza laboral (40%). En el caso de las zonas rurales todavía es más baja la participación de las mujeres, mientras que la media regional para los hombres se ubica en 78.5% para ellas es de un 35,9%. En cuanto a la tasa de desempleo, la media regional en hombres es de 6,2% y de 11,1% para mujeres, igualmente suben los porcentajes en la zona rural en comparación con el desempleo en los hombres 3,7%, mientras en la población femenina es de 9,4%¹⁷.

El fenómeno de la escasa participación de las mujeres, es atribuido a aspectos culturales como el rol doméstico reproductivo asignado socialmente, lo opuesto en el caso de los hombres, que se les impulsa para que asuman el papel de proveedores del hogar.

2. Variables que influyen en la participación laboral

El sexo, la zona de residencia, la jefatura de hogar, el nivel educativo, son algunos determinantes que contribuyen en la participación laboral¹⁸:

- **El sexo y la zona de residencia:** como ya se ha señalado las mujeres participan menos en el mercado de trabajo particularmente en las zonas rurales. La participación de la mano de obra masculina es mayor en las zonas rurales de forma generalizada, siendo más evidente en los países con más presencia de actividades agrícolas como Guatemala, Honduras y Nicaragua. Las tasas de participación por zona de residencia muestran la dificultad de la participación femenina en el mercado laboral, si bien este porcentaje es mayor en el ámbito rural el panorama no es muy diferente en el espacio urbano en relación con los hombres (a nivel regional, la tasa de participación de ellos es de 71,3% mientras para ellas es de 45,5%).
- **Jefatura de hogar:** las obligaciones dentro del hogar como proveedores es otro de los elementos que condiciona la participación. Entre los hombres jefes de hogar, la participación regional es de 89,2%, sin grandes diferencias entre los países, con la excepción de Guatemala y Honduras que se sale de la media, los no jefes muestran una menor participación (61,7% como media) esto es cerca de un 30% por debajo. Una mujer a cargo de un hogar tiene una tasa de participación del 54,9% como media regional, a diferencia de una mujer no jefa de hogar (37,8%). No obstante, las mujeres a cargo del hogar siguen mostrando una inserción laboral que resulta inferior a la de los hombres con esa obligación.
- **Edad:** en el caso de los hombres a nivel regional, el intervalo de edad en el que se da mayor participación en el mercado de trabajo, va desde los 25 a 49 años ya que aproximadamente el 95% de los varones entre esas edades es parte de la población económicamente activa, en el caso de las mujeres se da el patrón en “U” invertida; es decir una participación baja en edades extremas y una incorporación alta en edades medias, pero con tasas inferiores a las de los hombres. Las edades de mayor actividad laboral se registran entre los 25 a 49 años, corresponde alrededor de 55% de la totalidad de las mujeres en edad activa con ese intervalo de edad en la región, la mayor participación se da en Panamá con un 59% aproximadamente y Honduras los niveles más bajos con un 45%. La poca participación de las mujeres en edades plenamente activas puede estar asociado con salidas temporales o permanentes por razones de maternidad y crianza de los hijos.

- **Nivel educativo:** con la intervención en el mercado laboral permite observar dos aspectos importantes entre hombres y mujeres: el primero es las mayores tasas de participación de los varones en contraste con las de las mujeres, para todos los niveles de educación. El segundo es el claro incremento del nivel de participación de las mujeres conforme aumenta su nivel educativo; esta relación no resulta tan lineal para los hombres, en donde las tasas de participación solo aumentan ligeramente. Una mujer con educación superior tiene una participación de 69,9% regional, duplica la participación de una mujer sin educación (29,6% a nivel regional). Panamá presenta la mayor incorporación laboral en nivel superior un 72% y la menor Honduras con un 61,1%, las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo, tendrán en promedio, un mejor perfil educativo que los hombres.

3. El perfil de la fuerza de trabajo de la región

Para González y del Cid¹⁹ la estructura demográfica y los patrones de incorporación al mercado laboral determinan el tamaño y las características de la fuerza de trabajo. Se resumen las de mayor interés:

- **Limitada incorporación de las mujeres:** ese grupo representa una pequeña fracción de la fuerza de trabajo total. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo depende del grado de desarrollo del país y ésta tiende a mostrar una forma de “U”. En otras palabras, la participación es mayor en las sociedades más pobres y agrarias, desciende conforme mejora el nivel de ingreso del país y el desarrollo de actividades no agrícolas, y luego empieza a crecer nuevamente con la expansión de las actividades terciarias y los mayores niveles educativos. Por ello no parece extraño que Costa Rica y Panamá tengan menores proporciones de mujeres ocupadas en el mercado laboral (35%) pues estarían en la parte baja de la “U”, mientras que Guatemala y Nicaragua, se ubicarían en una situación anterior (38%). La existencia de conflictos bélicos y la migración explica la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, lo cual parece ser el caso de El Salvador, donde las mujeres representan un 40% de la fuerza de trabajo total y en menor medida Nicaragua, Guatemala y República Dominicana (solo migración), en el caso de Honduras (35%), la limitada presencia de la mujer en el mercado de trabajo es difícil de explicar y sugiere mayores dificultades en la medición del trabajo femenino.
- **Los hombres ganan más que las mujeres:** una constante en la región que refleja la situación global de desventaja de las mujeres en el mercado laboral, aunque no exclusivamente debido a la discriminación. Los países de la región con menores brechas entre los sexos con respecto a los ingresos, son Panamá y Costa Rica, (16% y 24% respectivamente). En Nicaragua, Honduras y República Dominicana la brecha se ubica en torno al 31%, en El Salvador 45% y Guatemala 50%, país que muestra las mayores diferencias entre los sexos. Estos últimos países son los que tienen una mayor proporción de mujeres entre los ocupados de los sectores de baja productividad y en Guatemala presenta una mayor presencia de mujeres en las

actividades agrícolas y probablemente características étnicas apoyan parte de los resultados.

- **Los ingresos aumentan marcadamente con la educación:** las mayores brechas se observan según los niveles educativos pues trabajadores sin educación logran un ingreso que se aproxima a la mitad del ingreso medio de cada país, este aumenta con cada nivel de educación, pero se requiere completar la secundaria para superar la media nacional. En tanto, las personas trabajadoras con alguna educación superior por lo menos llegan a duplicar el promedio nacional.

4. Mecanismos para la protección de los derechos laborales de las mujeres

Dentro de los mecanismos existentes en los países centroamericanos, para la promoción y protección de los derechos laborales de las mujeres, es importante reconocer el esfuerzo que han venido realizado los Ministerios/Secretaría del Trabajo, desde el año 2000, para instituir una unidad de equidad de género, que garantice la tutela de los derechos laborales de las mujeres, desde una perspectiva de igualdad y equidad entre los géneros, algunos de los aspectos que han favorecido este proceso se señalan a continuación:

- Las políticas de equidad de género promulgadas en el marco de La *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer*, realizada en Beijing en 1995, constituida en la plataforma para impulsar políticas y programas que permitan erradicar la discriminación en contra de las mujeres.
- Otro aspecto que ha permitido la apertura o impulso de estas oficinas, han sido los compromisos de los gobiernos, que han ratificado los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, así como las prioridades y recomendaciones identificadas en el “Libro Blanco²⁰”, en el año 2004.

Fecha de creación oficinas de equidad de género y principales acciones

País	Fecha creación	Principales acciones
El Salvador	2005	En 2005 el MT emitió una circular señalando que la solicitud de pruebas de embarazo relacionadas con contrataciones o despidos se considera una forma ilegal de discriminación que viola el Código de Trabajo. Se crea la oficina de equidad de género, con una circular Ministerial como parte de los compromisos asumidos en el libro blanco.
Guatemala	1981	A la oficina le corresponde impulsar todo lo relacionado con la protección de los derechos laborales de las mujeres en el trabajo a través de talleres de formación, boletines informativos.
Honduras	2002	Tiene como objetivo integrar de manera efectiva los aspectos

País	Fecha creación	Principales acciones
		relativos al género en las actividades del Ministerio de Trabajo, orientadas a asegurar la igualdad de oportunidades de la mujer en el empleo y su protección en el trabajo a través de distintos programas de cumplimiento, investigación e instrucción pública.
Nicaragua	2005	Creación de la oficina de equidad de género, mediante una resolución Ministerial, para mayor protección y promoción de los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo. En el 2005 se emitió una circular para informar a la inspección, que el uso de pruebas de embarazo como condición para el empleo, viola la ley.
Costa Rica	2000	En marzo del 2005 se giró una directriz ministerial para prohibir explícitamente el uso de pruebas de embarazo antes y durante la relación laboral, directriz que ha sido ampliamente difundida entre los inspectores.
Panamá		No se cuenta con Oficina de Equidad de Género en el Ministerio de Trabajo.

Fuente: elaboración propia con datos del *Libro Blanco*

Con respecto al tema discriminación y género el *Libro Blanco* señala como parte de las prioridades y recomendaciones regionales incluidas “establecer un centro regional sobre la igualdad en el empleo que suministre capacitación, materiales educativos, información sobre mejores prácticas y otra información, así como apoyar otros programas enfocados a la eliminación de preocupaciones relacionadas con la discriminación en el empleo²¹”.

5. Estudios sobre discriminación por género con énfasis en las empresas textiles y/o maquilas

El panorama expuesto sobre la situación de desigualdad de género que aún persiste en la región, da cuentas de la existencia de la discriminación por género y de las relaciones de desventaja que prevalecen entre los hombres y las mujeres en el ámbito laboral, requiriéndose para ello el impulso de acciones afirmativas que contribuyan con el avance de la población femenina, en este marco se realizó el “*Estudio Nacional sobre discriminación laboral femenina, por razones de género, con énfasis en la industria textil y/o maquiladora, que permita establecer estrategias y acciones acordes a las necesidades e intereses de las mujeres, para contribuir a reducir la discriminación en el ámbito laboral*”²².

Como parte de la metodología empleada en la elaboración de dichos estudios, se realizó una encuesta²³ a una muestra de mujeres maquiladoras de las Zonas Francas con mayor concentración de trabajadoras, además de la aplicación de otras técnicas para recabar información, entre ellas, entrevistas y grupos focales, con personas

empleadoras de maquila textil, instituciones públicas, sindicatos y organizaciones no gubernamentales, vinculadas con la situación laboral de las mujeres. También se recopiló información de fuentes secundarias cuyos resultados posibilitaron profundizar en el análisis de la situación. Incluyendo una revisión documental en torno al tema y problemática de la discriminación por razones de género a nivel general y, en particular, del marco jurídico internacional y nacional de protección de los derechos de las mujeres, así como de la industria textil maquiladora.

A continuación se presentan los principales resultados obtenidos en los estudios supracitados, así como algunos datos obtenidos en la encuesta de conocimientos sobre derechos laborales, realizada por el Proyecto Cumple y Gana²⁴.

6. Aspectos sociodemográficos y económicos de las trabajadoras en maquilas centroamericanas

En este apartado se exploraron algunos aspectos entre ellos: área de procedencia, edades de las mujeres entrevistadas, estado civil, maternidad, alfabetización, escolaridad, mujeres que continúan estudiando, o que han recibido capacitación, asensos laborales. De los anteriores se abordaran los de mayor interés, que permitan conocer de forma general los aspectos demográficos de las mujeres entrevistadas²⁵.

7. Edades de las mujeres trabajadoras en maquilas

Los rangos de edades de las mujeres encuestadas en los que se ubica la mayor cantidad de trabajadoras no presentan grandes diferencias por país, se observa que en general la población de trabajadoras es mayoritariamente de mujeres jóvenes, en Guatemala el 62,79, van de 18 a 30, en El Salvador más del 60% están en el rango de 18 a 32 en Nicaragua el 71,9% corresponde al rango de 18 a 30, en Honduras el 67,5% en el rango de 18 a 32, lo que permite inferir que la mayoría de las mujeres se encuentran en edad reproductiva, siendo muy inferior la cantidad de las maquileras que supera los 40 años, pues no llegan ni a 10% en cada país, lo que claramente podría interpretarse como una limitante de acceso al empleo para mujeres de esta edad.

8. Estado civil y de maternidad

Al revisar el estado civil de las encuestadas, la mayoría en todos los países son solteras, en El Salvador se presenta la mayor cantidad de maquiladoras solteras un 48%, seguido de Honduras 47,2%, Nicaragua un 39,5% y Guatemala con 36,63 tiene el porcentajes menor, los porcentajes de casadas y en unión libre, no presentan diferencias significativas entre los países, excepto en el caso de Nicaragua que tiene la mayor cantidad de mujeres en la categoría de unión libre 36,9%.

Al cruzar los porcentajes del estado civil con los datos de las mujeres que tienen hijos/as, se observa que la mayoría poseen, lo que muestra la presencia del fenómeno de la jefatura femenina, en más del 20% para (Guatemala y El Salvador). En Nicaragua

se presenta la mayor cantidad de mujeres con hijos un 77,12%, seguido de El Salvador con 76%, luego Guatemala con un 70,30%, siendo Honduras el que presenta el porcentaje más bajo un 64.1%. Con respecto a las que no tienen hijos/as los porcentajes son muy similares a excepción de Honduras que tiene la mayor cantidad de las mujeres entrevistadas, sin hijos 35,9%.

9. Escolaridad

Con respecto a la alfabetización en todos los países más del 90% de las mujeres entrevistadas saben leer y escribir, siendo Nicaragua el que presenta el porcentaje más elevado de mujeres alfabetizadas con un 99,4%, y Guatemala el que reporta el mayor porcentaje de mujeres no alfabetizadas un 8,14%.

El nivel académico de las mujeres encuestadas, en Honduras presenta el mayor porcentaje de mujeres que terminaron la primaria un 70%, y el menor es El Salvador 12,20%, con respecto a la secundaria completa Nicaragua sobrepasa a todos los países con un 76.2%, en los demás no pasa de 21,89%

Las posibilidades de las mujeres para continuar estudiando son escasas, pues los horarios de trabajo y la sobrecarga de las responsabilidades domésticas que recae sobre ellas les impide acceder a las oportunidades educativas y de capacitación. Siendo que la mayoría no han seguido estudiando, en Nicaragua, El Salvador y Honduras más del 80% no estudia. Las responsabilidades reproductivas condicionan la participación de la mujer en el mercado laboral impidiendo la búsqueda de empleos mejor remunerados.

V. Aspectos legales

En este apartado se exploran varios aspectos laborales de las maquiladoras, entre ellos: contrato de trabajo, jornada laboral, sindicalización, discriminación por género y seguridad social, en esta oportunidad se dará énfasis en los temas relacionados con la discriminación por género.

1. Sindicalización

Se evidencia la ausencia de sindicatos al interior de las maquilas, especialmente en Honduras 80%, Guatemala 75%, El Salvador 72%, contrapuesto aparece Nicaragua con el mayor conocimiento de las mujeres encuestadas, sobre la existencia de sindicatos con un 69%, sin embargo, a pesar de conocer la existencia presenta una afiliación baja (11,5%). En su mayoría las encuestadas no participan en sindicatos, más del 50% en todos los países, afirman no participar, el porcentaje más elevado de no participación lo tiene El Salvador 96%.

Se ha identificado en los estudios nacionales la falta de motivación de las mujeres para integrarse a estas organizaciones, según información suministra por las mujeres y

producto de las opiniones externadas en los grupos focales realizados con los sectores de interés (gobierno, sindical, organizaciones no gubernamentales) en algunos casos las mujeres no participan por temor a perder su empleo o a represalias de la patronal, por otra parte, en los lugares donde existen sindicatos hay poca participación femenina a niveles de conducción y toma de decisiones, lo que podría limitar la incorporación en las agendas de los temas de mayor interés de las mujeres .

2. Discriminación por razones de género

2. 1. Pruebas de embarazo

Con respecto a las pruebas de embarazo, solicitadas como condición para el empleo de las mujeres en las maquilas, si bien la situación ha mejorado en comparación con los estudios realizados hace un quinquenio, aún persiste esta práctica ilegal en algunas empresas, según los resultados de las encuestas, Honduras tiene el mayor porcentaje 20,6% de casos en los que se ha solicitado la prueba de embarazo, seguido de El Salvador 13%, Guatemala 12,7% y Nicaragua el más bajo con un 9,9%, lo que implica que en la mayoría de los países participantes en el estudio, a más de un 12% de las mujeres se les había solicitado una prueba de embarazo.

En relación con este tema en la encuesta de conocimientos sobre derechos laborales²⁶ realizada en Centroamérica se les preguntó a las personas entrevistadas: *¿se puede exigir una prueba de embarazo para acceder a un puesto de trabajo?*

País	Hombres %	Mujeres %
Guatemala	43,9	38,2
El Salvador	52,5	58,2
Honduras	46,8	56,8
Nicaragua	41,2	54,7
Costa Rica	32,3	36,3
Panamá	64,8	76,2

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta, FUNPADEM 2007.

Los porcentajes de respuesta de hombres y mujeres corresponden a personas que contestaron que sí se puede exigir una prueba de embarazo como condición para acceder a un empleo; como se puede observar en la mayoría de los países, excepto Guatemala, las mujeres presentan mayor desconocimiento que los hombres, además es Panamá el país donde se presenta mayor desconocimiento en mujeres y hombres, denotándose una necesidad de realizar acciones de divulgación sobre los derechos de protección de la maternidad.

2.2. Maltrato/violencia y acoso sexual

Dentro de los tipos de trato violento hacia las trabajadoras fue posible identificar el tema del acoso sexual, si bien es cierto que los porcentajes son muy bajos en la mayoría de los países, como Nicaragua y El Salvador (2% y 3%) respectivamente. Sin embargo, Honduras 11% y Guatemala presenta el mayor número con un 30%. Respecto a los casos de acoso sexual reportados se debe tener en consideración que el manejo de este concepto es un poco complejo por los aspectos culturales que están involucrados, pues las mujeres en ocasiones no perciben ciertas insinuaciones sexuales como acoso sexual y las que lo sufren no siempre denuncian, en parte por la dificultad de probar dicho delito aunado a los estereotipos de género vigentes en las sociedad, en donde los hombres tienen “permiso social” para este tipo de conductas y se responsabiliza a las mujeres por el acoso del que han sido objeto.

Con respecto al tema del acoso sexual en la encuesta realizada²⁷, se exploró acerca de: *¿la insinuación, amenaza o el ofrecimiento de beneficios especiales por parte de un superior en el trabajo a cambio de favores sexuales de un/a trabajador/a es algo que no está prohibido?*

El cuadro muestra las respuestas que hombres y mujeres dieron de manera afirmativa a la pregunta realizada.

País	Hombres %	Mujeres %
Guatemala	25,6	26,7
El Salvador	50,7	32,2
Honduras	24,2	27,2
Nicaragua	37,0	39,0
Costa Rica	14,5	19,0
Panamá	17,3	22,8

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta, FUNPADEM 2007

Es preocupante observar que sobre un tema tan sensible como lo es el acoso sexual, aún persiste un importante porcentaje de desconocimiento por parte de ambos sexos, notándose un mayor énfasis en el caso de las mujeres, excepto en El Salvador país que además presenta el mayor desconocimiento de los hombres con respecto a todos los países en donde se realizó la encuesta.

De forma complementaria a la información anterior se preguntó en la encuesta señalada: *¿la persona trabajadora que rechaza una insinuación o pretensión sexual de un/a patrono/a o superior puede ser sancionada o despedida?*

País	Hombres %	Mujeres %
Guatemala	31,2	36,5
El Salvador	44,5	38,7
Honduras	36,9	40,5

Nicaragua	47,7	59,9
Costa Rica	19,7	26,3
Panamá	37,1	50,8

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta, FUNPADEM 2007

Al igual que en la interrogante anterior llama la atención el porcentaje de mujeres y hombres que contestaron afirmativamente, lo que evidencia una vez más el desconocimiento que se tiene sobre la prohibición del acoso sexual en el ámbito laboral. Los países que presentan el mayor desconocimiento por parte de las mujeres son Nicaragua y Panamá.

3. Seguridad Social

Según los Estudios de Género, más del 90% de las mujeres encuestadas en las Maquilas en todos los países están afiliadas al seguro social, lo que muestra un alto nivel de cumplimiento de este derecho, sin embargo, debería ser el 100% como es el caso de El Salvador. Se les otorga permiso para asistir a consulta en el Salvador a un 100% y a un 66% en Guatemala.

VI. Aspectos relacionados con información sobre derechos laborales

1. Conocimiento sobre las funciones del Ministerio de Trabajo

En la mayoría de las encuestadas existe desconocimiento de las funciones que le corresponde desarrollar a los Ministerio/Secretarías del trabajo. Guatemala y El Salvador presentan los mayores porcentajes de desconocimiento de las mujeres con un 70% y 71% respectivamente y el más bajo Honduras 55%²⁸.

Se preguntó a las mujeres si han recibido información sobre derechos laborales. De las respuestas obtenidas se deduce que más del 40% ha tenido acceso, en el caso de Guatemala y El Salvador y más del 50% en Honduras y Nicaragua, señalando dentro la principal fuente de información, la empresa, excepto en Honduras que identifican en un 44,7% a la Secretaría del Trabajo. En todos los casos llama la atención el bajo porcentaje atribuido a la divulgación hecha por los sindicatos, el cual no supera el 10%. Con respecto al conocimiento de los mecanismos para hacer valer sus derechos más del 40% de las mujeres entrevistadas los desconocen.

2. Una mirada por las principales conclusiones que recogen los estudios

Se ha identificado la existencia de un amplio marco jurídico internacional y nacional e instituciones con competencia para la promoción y defensa de los derechos laborales de las mujeres, sin embargo, persisten limitaciones en el personal, pues tienen poca capacitación y sensibilización en el tema de género, lo que limita el cumplimiento de las leyes y mecanismos de protección de los derechos.

Se requiere un esfuerzo concertado y articulado entre las autoridades responsables del cumplimiento de los derechos laborales, el sector sindical, y las demás organizaciones que defienden los derechos de las mujeres; para superar el desconocimiento y la desconfianza de las trabajadoras hacia el sistema de protección de los derechos.

En general el perfil sociodemográfico de las mujeres encuestadas trabajadoras de las maquilas, comprende mujeres jóvenes en edad reproductiva, con estudios de educación primaria, de escasos recursos económicos y en su mayoría provienen de la zona urbana.

Las mujeres trabajadoras de la maquila han encontrado en ese trabajo, pese al sacrificio que les representa, una forma de realizarse como personas y obtener los recursos económicos que les sirven de sostén para ellas y su familia. Sin embargo, no cuentan con los apoyos sociales necesarios para aliviar la pesada carga que representa el desempeñar el rol productivo y reproductivo.

Actualmente se registran avances en el cumplimiento de las obligaciones de las empresas maquileras, en lo que respecta al derecho a la maternidad y el pago de prestaciones laborales, sin embargo, este sector industrial continúa siendo el más señalado públicamente por el cierre de empresas o despidos sin los pagos correspondientes.

Las trabajadoras en general desconocen sus derechos laborales y como defenderlos, todo indica que estos no son promovidos suficientemente por la patronal e instancias públicas, ya que los esfuerzos de las instituciones u organizaciones de la sociedad civil que trabajan en el tema tienen un alcance limitado.

La incidencia en la construcción genérica de que son portadoras las mujeres trabajadoras, reforzada cultural y socialmente por instituciones como la familia y los medios de comunicación, les lleva a considerar como natural conductas y comportamientos de las jefaturas de las empresas como gritos, regaños y otros tipos de violencia verbal; lo que unido a otras formas de discriminación como posición social y origen, limitan el empoderamiento de las mujeres trabajadoras, incrementando sus temores a denunciar las arbitrariedades que padecen y a organizarse.

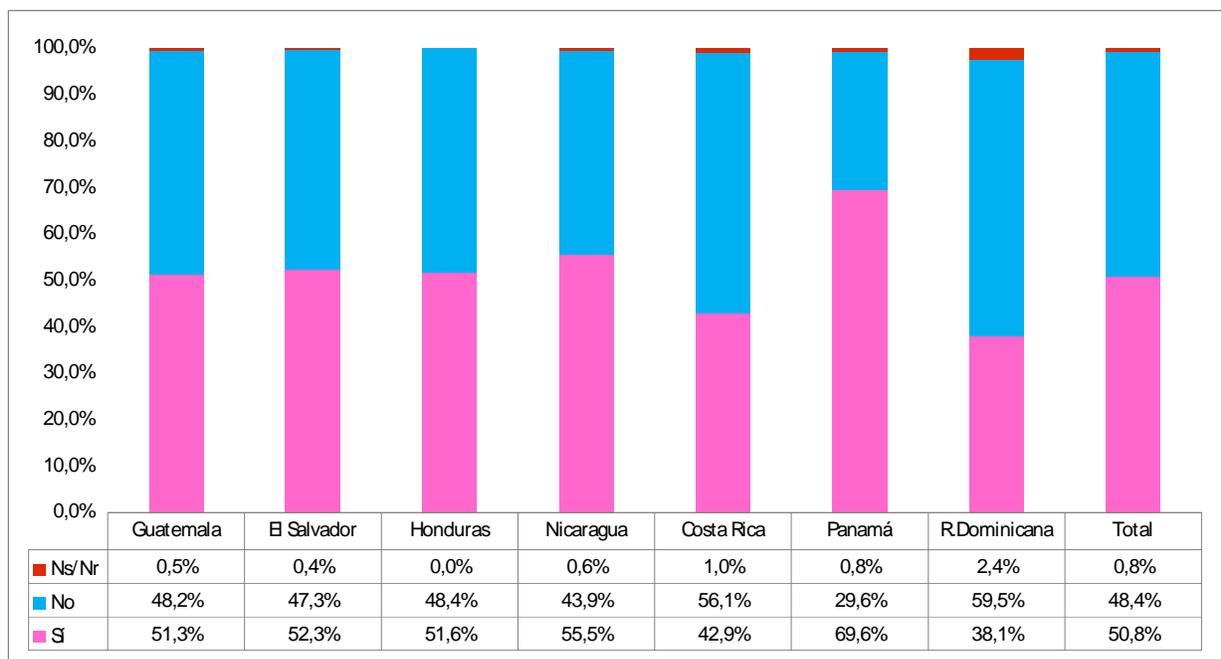
Los Ministerio/Secretarías del Trabajo, aun cuando tienen un sistema de inspección para vigilar el cumplimiento de las normativas laborales en las empresas maquiladoras y/o de zonas francas, no cuenta con todas las capacidades e instrumentos técnicos y legales que le permitan una respuesta efectiva ante la violación de tales normas. A ello contribuyen las propias limitaciones, que reducen la efectividad de su quehacer, y las carencias de índole conceptual con respecto al tema de género y equidad, y de los elementos político-normativos asociados a este concepto.

VII. El conocimiento de los derechos de las personas trabajadoras en los países de Centroamérica.

Según una Encuesta efectuada por la Empresa Demoscopia en los seis países de la región para Proyecto Cumple y Gana de la Fundación para el Paz y la Democracia (FUNPADEM en asocio con Abt Associates Inc. y bajo el patrocinio del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América), sobre el Conocimiento de derechos Laborales en los seis países, entre trabajadores/as de las Áreas Metropolitanas y ciudades periféricas en el mes de octubre del 2007,²⁹ existe un conocimiento general relativamente alto sobre los derechos laborales en Centroamérica, pero poco conocimiento de los elementos, requisitos y detalles de aplicación de los principales derechos laborales.

La mayoría de los/as trabajadores/as, por ejemplo, creen que se necesita un contrato escrito (78%-56%) para hacer valer derechos laborales, cuando la legislación laboral protege también los derechos derivados de la realidad laboral y de contratos verbales que determinen la existencia de la relación laboral. En efecto, independientemente de la obligatoriedad o no de firmar un contrato de trabajo, todas las legislaciones laborales de la región reconocen derechos laborales a los trabajadores aun en ausencia de un contrato escrito. La práctica de tener contratos firmados, sin embargo, es importante únicamente en Panamá (donde se supera el 77%, según la Encuesta de Conocimiento de Funpadem, octubre 2007). En general, ello coincide con los datos de las Encuestas de Hogares del año 2006.

¿Ha firmado en alguna oportunidad algún contrato de trabajo?



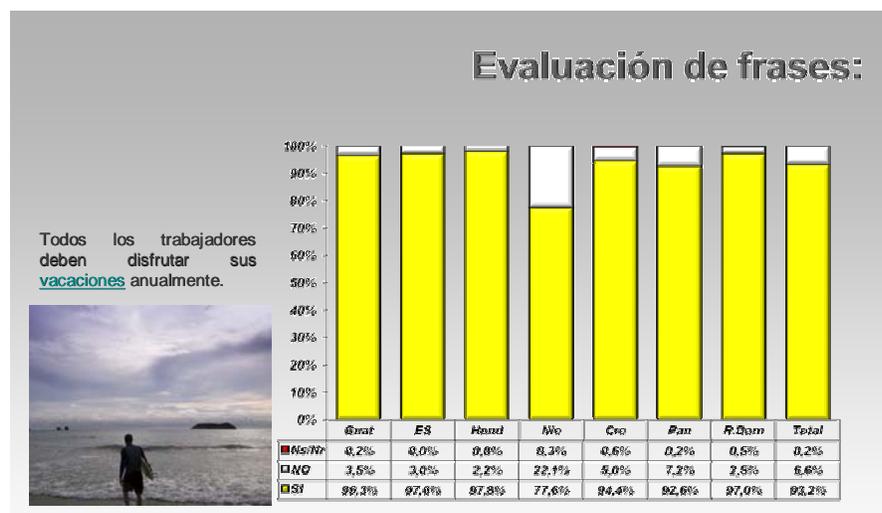
El problema se plantea, cuando se cuestiona sobre la vigencia de los derechos laborales en relación con el contrato de trabajo. Por ejemplo, se cuestionó acerca de las siguientes frases:

	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Costa Rica	Panamá	Rep. Dominicana	Total
Solamente si el contrato de trabajo está por escrito tiene valor para asegurar los derechos del trabajador	76.6%	83.2%	81.2%	83.5%	58.7%	81.4%	72.1%	77.8%
Nunca se debe de firmar un contrato de trabajo	17.6%	22.2%	16.9%	22.1%	16.1%	21.8%	30.0%	21.3%
El contrato de trabajo verbal no tiene valor para reclamar los derechos del trabajador	60.1%	56.8%	63.6%	58.5%	43.5%	57.8%	48.7%	56.4%
Cuando se firma un contrato de trabajo se debe de entregar una copia al trabajador	94.1%	92.9%	97.1%	94.9%	86.3%	97.2%	85.2%	92.8%

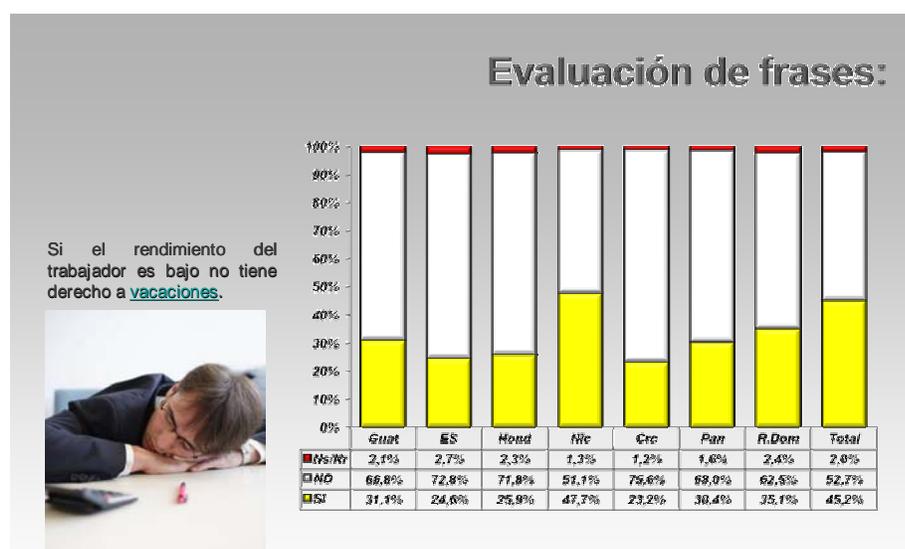
Los porcentajes se refieren a los que respondieron estar de acuerdo con la frase (como "cierto")

Contra el criterio legal, un porcentaje muy alto (56.4% en promedio) considera que el contrato verbal no tiene valor para reclamar los derechos laborales, siendo especialmente alto en Nicaragua y Guatemala y menor al 50% en Costa Rica y República Dominicana. En cambio, es mucho más consistente (92.8% en promedio) el reconocimiento de que cuando se firma un contrato de trabajo se debe entregar una copia al trabajador.

En relación con las vacaciones, más del 93% sabe del derecho a las vacaciones, pero un 53% cree si el rendimiento laboral es bajo no se tiene derecho.



•En general, para toda la región se percibe un alto conocimiento en legislación en temas de vacaciones, sin embargo Nicaragua es el único país que se sale del promedio con un 77.6% de respuesta positiva, es decir que en ese país, el 22% considera que el trabajador no tiene derecho a vacaciones.

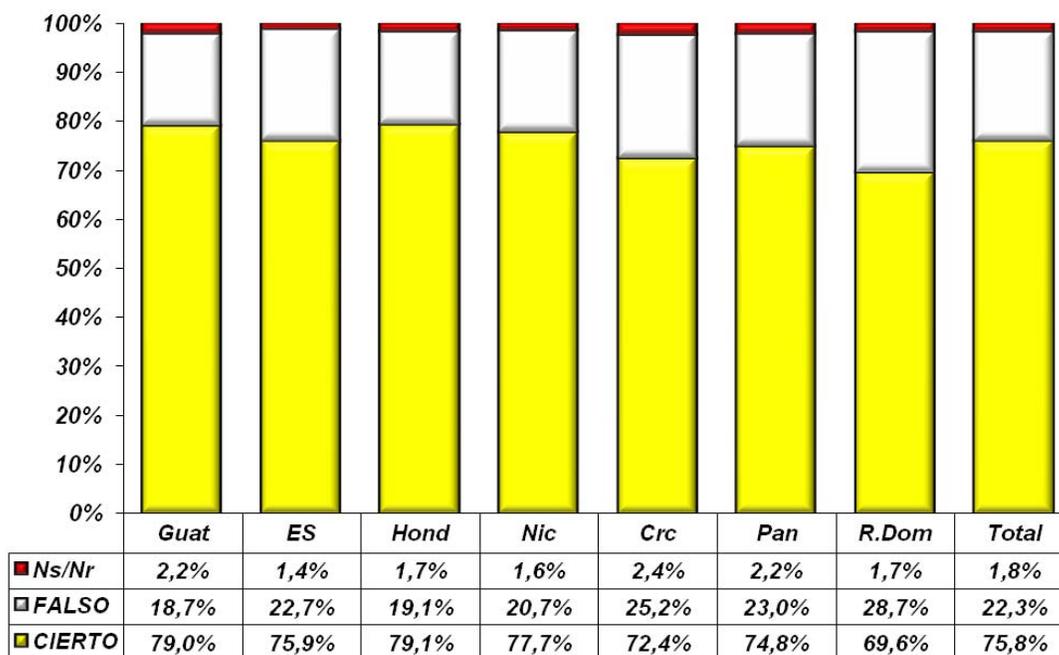


•Nicaragua es el país que más división de opinión tiene respecto a si el rendimiento del trabajador es bajo se debe o no dar vacaciones. Los demás países tienen una tendencia similar al rechazo del ítem.

En relación con el derecho al salario mínimo es mayor el conocimiento en los países. Por ejemplo, más del 75% de los encuestados afirmaron que el salario mínimo se define por el Gobierno (como ocurre en la realidad, aunque se manifieste normalmente en decisiones tripartitas con los empleadores y sindicatos, o bipartitas, con cualquiera de las dos partes). En cambio, es menor el conocimiento sobre el derecho a recibir el salario en efectivo o mediante cheque (entre un 50% y un 66% según los países),

aunque solamente un porcentaje pequeño (12.3% en promedio) afirma que se puede pagar en especie en su totalidad.

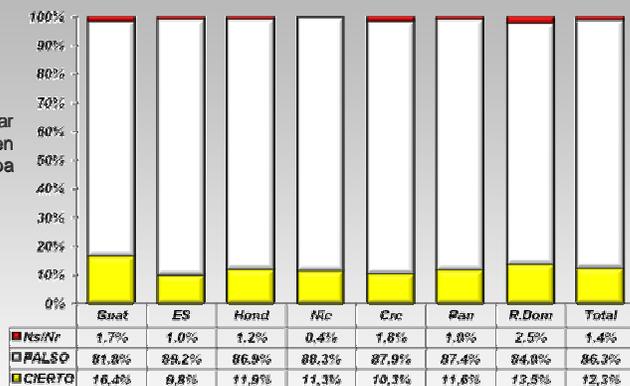
Evaluación de frases: El gobierno define cuál es el mínimo de salario a recibir.



Se observa, en general un conocimiento importante a este respecto, puesto que entre un 72,4% y un 79% de los encuestados reconocen que el Salario mínimo es fijado por el Estado (no por la empresa, ni por los trabajadores). Sin embargo, es significativo que más del 20% de los trabajadores encuestados, identifiquen como falsa esa afirmación

Evaluación de frases:

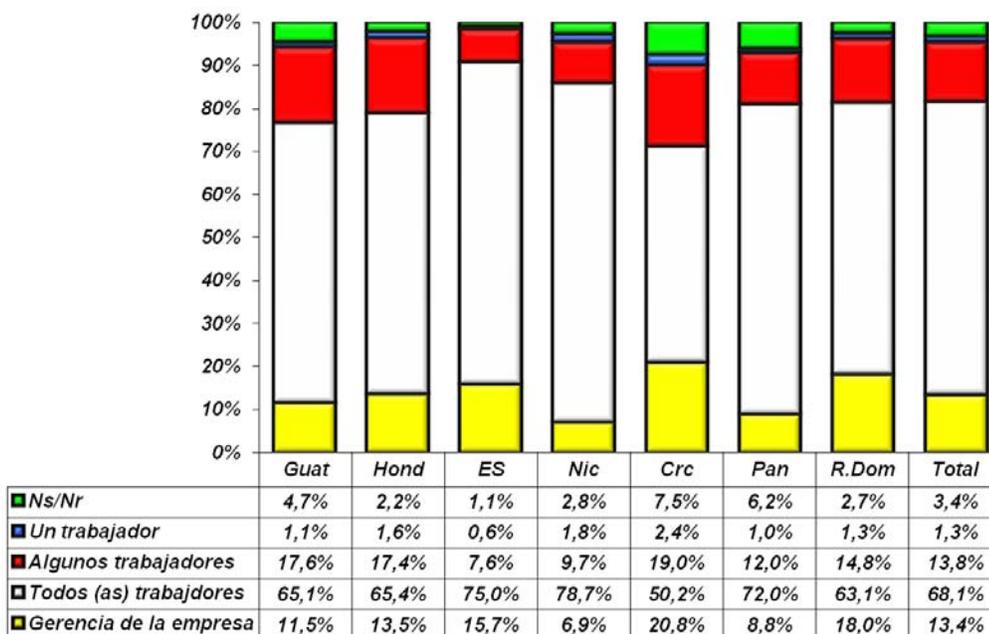
El salario se puede pagar en su totalidad en alimentos, habitación, ropa y otros.



•Guatemala es el país que levemente tiene una mayor porcentaje de aceptación de que se puede pagar el salario con enseres, El Salvador es el que menos da por cierta esta situación.

Por otro lado, entre un 70% y un 90% de los trabajadores de la región, sabe del derecho a la sindicalización, pero muchos creen que se necesita aprobación patronal (13%) o incluso de todos los trabajadores (66%)

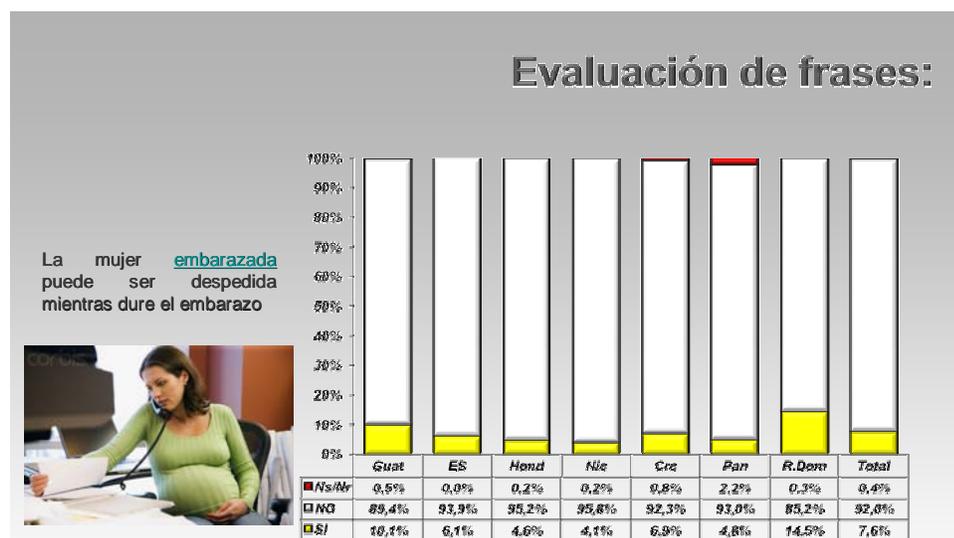
¿Quiénes deben estar de acuerdo para formar un sindicato?



Contra la opinión mayoritaria de los trabajadores encuestados, los Códigos de Trabajo de nuestros países solo exigen que algunos trabajadores (no todos) estén de acuerdo en formar un Sindicato. Mucho menos se exige que la Gerencia esté de acuerdo. Sin embargo, es notable que en países como Costa Rica (20.8%) se destaque que se requiere el visto bueno de la Gerencia o que en países como Nicaragua, un 78.7% de los encuestados crea que se requiere para su conformación de la aquiescencia de todos los trabajadores.

Más de un 96% de los encuestados en promedio, conocen correctamente que la mujer embarazada tiene derecho a un período de descanso antes del parto, el cuál será pagado.

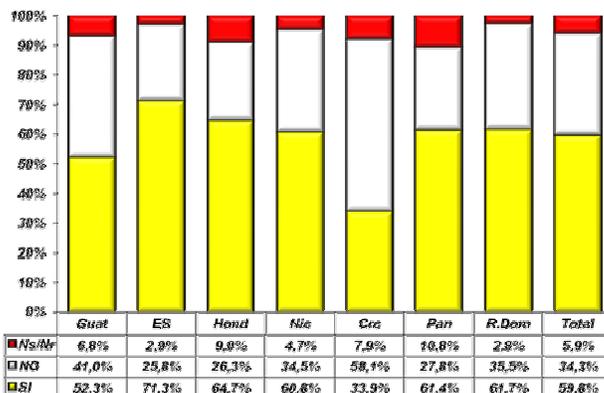
A su vez, más del 91% conocen derecho de una mujer a no ser despedida por causa de embarazo, pero incluso creen equivocadamente que no pueden ser despedidas aun por “justa causa” (92%) o que tienen derecho a salario extra por estar embarazadas (60%).



•Se percibe un alto conocimiento, en promedio el 92% de los trabajadores en los siete países afirman que la mujer embarazada no puede ser despedida mientras dure su embarazo, aunque ello podría ocurrir legalmente si existiera justa causa, siempre y cuando el despido sea avalado por una autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo) o judicial (en El Salvador, donde el despido solo podría surtir efecto después de cumplida la licencia de maternidad)..

Evaluación de frases:

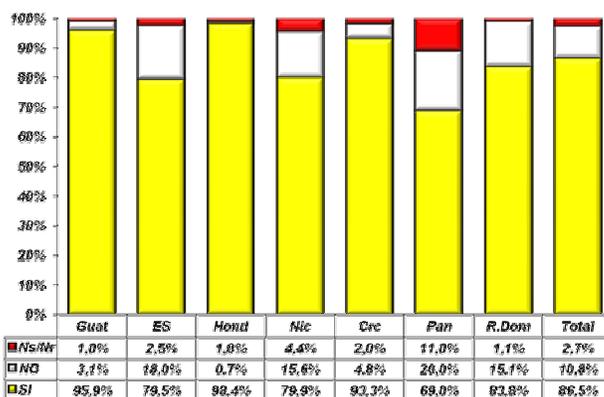
La mujer **embarazada** antes del parto, debe recibir un salario extra



•Las leyes de licencia por maternidad de cada país, no exigen el pago de salario extra durante el embarazo.

Evaluación de frases:

Cuando la **madre** ha regresado al trabajo después del parto, tiene derecho a una hora durante la jornada laboral para amamantar al bebé.



•El porcentaje de aceptación del enunciado más alto es 96% de Guatemala, y el más bajo, es decir la negación al enunciado, es 69% que corresponde a Panamá. En general se percibe un alto conocimiento en la región.

Es notable el alto nivel de conocimiento de este derecho en países como Honduras, Guatemala, Costa Rica. El conocimiento es menor en países como Nicaragua y El Salvador (cerca del 80%) y un poco preocupante el nivel más bajo de conocimiento en Panamá (70%).

Informe Estado de la Región 2008

Al mismo tiempo, la mayoría de los/as encuestados/as (entre un 87% y un 77%) sabe que la mujer tiene derecho constitucional y legal a igual salario o para acceder a un trabajo (77%) o un puesto gerencial (84%)

Evaluación de frases:

	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Costa Rica	Panamá	Rep. Dominicana	Total
Por el hecho de ser mujer o de ser hombre el pago al trabajador puede variar en el monto	27.3%	22.4%	27.0%	16.5%	18.1%	25.8%	19.9%	22.5%
Si el trabajo es el mismo, se puede pagar diferente a una mujer o a un hombre	16.5%	16.8%	10.8%	7.9%	8.9%	14.6%	11.2%	12.5%
Se puede exigir ser hombre o ser mujer para acceder a un puesto de trabajo	21.9%	21.8%	20.0%	13.0%	22.4%	25.8%	34.9%	22.6%
Ha sido usted excluido/a de un trabajo por el hecho de ser mujer o de ser hombre	16.7%	11.3%	6.3%	10.6%	10.7%	12.4%	12.1%	11.4%
Para acceder a un puesto de trabajo gerencial o superior, se puede exigir ser hombre o ser mujer.	15.3%	14.9%	11.4%	8.3%	14.1%	18.2%	27.3%	15.6%
Se puede exigir determinada edad para acceder a un puesto de trabajo	57.7%	48.4%	52.4%	55.0%	49.4%	61.4%	77.6%	59.8%

El porcentaje corresponde a los que respondieron estar de acuerdo con la frase "cierto"

•Con respecto a la desigualdad por **genero**, hay temas que proyectan tendencias consistentes entre los países, pero hay otros temas donde las respuestas sorprenden, como por ejemplo en el caso de si se puede exigir ser mujer o ser hombre para acceder a un puesto gerencial

Por otra parte, sorprende el menor conocimiento que se tiene en relación con las pruebas de embarazo para acceder a un puesto de trabajo, puesto que ello solo sería válido (a título de excepción) en los casos de trabajos insalubres o peligrosos. La mayoría de los trabajadores y trabajadoras de Centroamérica (entre un 66% y un 58%) conoce que el hostigamiento sexual en el trabajo es prohibido y sancionado, pero existen países donde el desconocimiento es preocupante. En El Salvador, por ejemplo, un 44.2% de los encuestados considera que esta práctica no es prohibida y en Nicaragua un 52% considera que rechazar la insinuación o pretensión sexual de un superior o de un patrono, puede ser sancionado e incluso dar lugar el despido, destacándose un mayor conocimiento sobre el tema en Costa Rica y Panamá.

Evaluación de frases:

	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Costa Rica	Panamá	Rep. Dominicana	Total
Se puede negar un puesto de trabajo por el origen cultural, étnico o social de una persona	11.7%	12.8%	9.4%	13.2%	14.7%	23.2%	32.6%	16.4%
Se puede exigir una prueba de embarazo para acceder a un puesto de trabajo	41.9%	54.5%	50.4%	46.0%	33.7%	69.2%	81.8%	54.4%
Se puede negar el acceso a un trabajo solo por el hecho de estar embarazada	37.9%	33.1%	25.6%	38.8%	32.3%	56.2%	67.0%	41.1%
La insinuación, amenaza o el ofrecimiento de beneficios especiales por parte de un superior en el trabajo a cambio de favores sexuales de un trabajador es algo que no está prohibido	26.0%	44.2%	25.2%	37.7%	16.1%	19.4%	39.7%	31.8%
El trabajador que rechaza una insinuación o pretensión sexual de un patrono o superior o de un superior puede ser sancionado o despedido.	33.0%	42.5%	38.2%	52.0%	22.0%	42.4%	45.3%	40.6%

El porcentaje corresponde a los que respondieron estar de acuerdo con la frase "cierto"

El 88% en promedio piensa que es conveniente conciliar en los Ministerios de Trabajo (casi el 50% piensa que "siempre"), lo que revela que el papel de los Ministerio de Trabajo sigue siendo esencial, sobre todo en el campo de la conciliación de disputas laborales (especialmente con ocasión de un despido).

También ocurre con los Tribunales (90%), pero solo un 30% cree que los tribunales "siempre" protegen los derechos y obligaciones laborales.

Opinión respecto a situaciones para defender los derechos laborales:



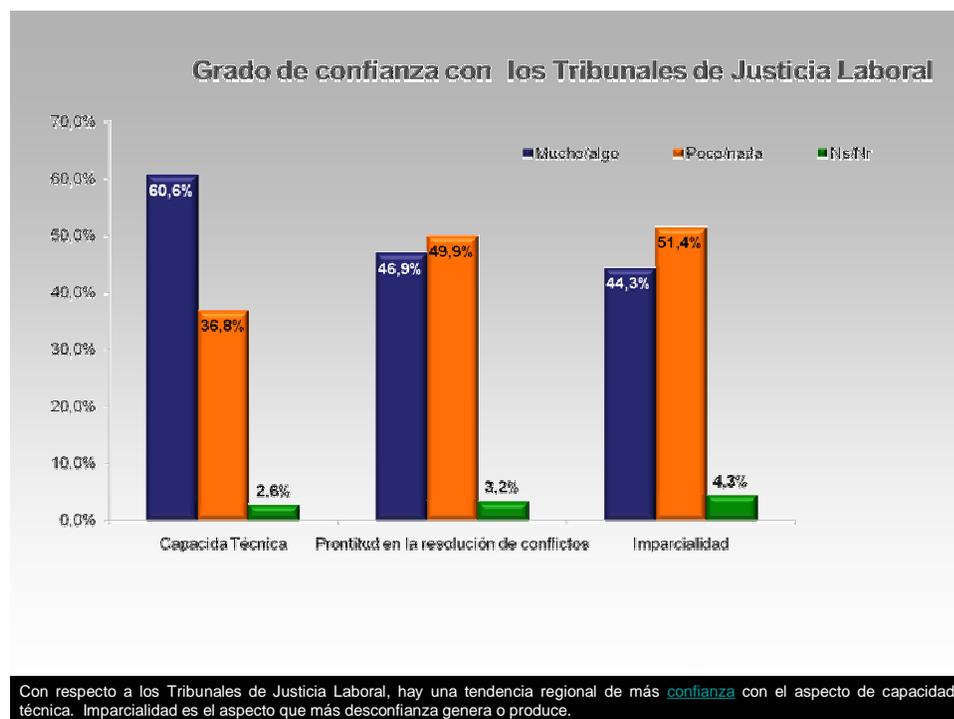
	Siempre	A veces	Nunca	Ns/Nr
Qué tan conveniente es para el trabajador conciliar una disputa laboral en el Ministerio de Trabajo	47.3%	40.7%	10.3%	1.7%
De acuerdo a lo que usted sabe o conoce de violación a un derecho laboral del trabajador, qué tan conveniente es denunciarlo a la inspección del Ministerio de Trabajo	58.8%	33.2%	7.1%	1.0%
Qué tan frecuente los tribunales de trabajo protegen los derechos y obligaciones laborales del trabajador de manera oportuna	30.0%	54.8%	13.2%	2.0%
Acceder a los Tribunales de Justicia es conveniente para defender los derechos y obligaciones laborales	52.8%	37.5%	8.1%	1.6%

A nivel regional sorprende que los encuestados consideran que solo "a veces o nunca", los Tribunales de Trabajo protegen los derechos y obligaciones laborales del trabajador de manera oportuna.

En caso de despido, se les consultó a los encuestados ¿adónde deben acudir?, con opción de colocar una primera, segunda y tercera mención. En todos los países, se colocó en primer lugar a los Ministerios de Trabajo (57% en promedio). La segunda mención promedio la recibieron los abogados (16%), en tercer lugar los tribunales de trabajo (13.5%); pero existen diferencias sustantivas entre los países. En algunos países, la segunda mención son los sindicatos y en otros, los tribunales.

A la pregunta ¿en caso de violación a los derechos laborales: adónde deben acudir los trabajadores?, la mayoría de los encuestados afirmó que a los Ministerios de Trabajo en primer lugar (más del 63% en promedio), a los sindicatos en segundo (13%), a los tribunales en tercero (11%), a los medios de comunicación (6%). Aquí también se destacan importantes diferencias entre países: en Nicaragua los sindicatos aparecen en un alto segundo lugar (29%), mientras en Costa Rica apenas superan el 6%.

Por otro lado, creen en la capacidad técnica, pero creen poco en la prontitud y mucho menos en la imparcialidad de los tribunales, no destacándose grandes diferencias entre los países, sino apenas ligeras (en Costa Rica, por ejemplo, la credibilidad es un poco mayor entre los encuestados).



VII. La tutela administrativa de los derechos laborales

1. La inspección del trabajo en la región³⁰

Los orígenes de la Inspección del Trabajo se remontan a los principios generales enunciados en el punto 9 del artículo 427 de la parte XIII del Tratado de Versalles, por el que se creó la Organización Internacional del Trabajo. El compromiso adquirido por los Estados miembros dice así: “Todos los Estados habrán de organizar un servicio de inspección del trabajo para asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos relativos a la protección de los trabajadores; este servicio habrá de incluir a mujeres” (OIT, 2006).

El marco jurídico internacional más reconocido en materia de Inspección del Trabajo es el Convenio 81 relativo a la inspección del trabajo en la industria y en el comercio que data de 1947, cuya entrada en vigor se inició el 7 de abril de 1950. Los países del área lo ratificaron en el siguiente orden: Guatemala 13 de febrero de 1952, Panamá el 3 de junio de 1958, Costa Rica 2 de junio de 1960, El Salvador 15 de junio de 1965, Honduras el 6 de mayo de 1983. Excepcionalmente, Nicaragua no lo ha ratificado hasta el momento. Este convenio establece las bases de lo que debe ser la organización del sistema de inspección laboral en los países firmantes.

En orden de importancia, el otro convenio internacional de relevancia es el convenio 129 sobre la Inspección del trabajo en la agricultura de 1969, y cuya entrada en vigor se inició el 19 de enero de 1972. Sin embargo, siendo la región básicamente agrícola,

hasta la fecha sólo ha sido ratificado por Costa Rica el 16 de marzo de 1972, Guatemala el 20 de mayo de 1994 y El Salvador el 15 de junio de 1995.

Dentro de un contexto más cercano a la realidad de la región, a propósito de las negociaciones entre los Estados Unidos de América y los países de Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua, y Costa Rica, para la celebración de un tratado de libre comercio, una Comisión de la Organización Internacional del Trabajo realizó un estudio sobre el grado de protección estatal de los derechos de las personas trabajadoras en cada país, enfocándose en los llamados Derechos Fundamentales (8 convenios de la OIT considerados como los más relevantes, incluyendo Eliminación del Trabajo Infantil (Convenios 138, 182); Abolición del Trabajo Forzoso (Convenios 29 y 105); Libertad Sindical (Convenios 87 y 98); e Igualdad (Convenios 111 y 100) determinándose en términos generales en sus conclusiones que a nivel de legislación nacional (Constitución Política, Leyes, Reglamentos) en los países en cuestión, los derechos fundamentales gozan de una protección a nivel formal bastante aceptable. Sin embargo, la realidad del cumplimiento es otra según concluye el estudio, lo que nos lleva al verdadero problema de la región en materia de derechos laborales: la debilidad de los mecanismos institucionales, para verificar y exigir el cumplimiento de los derechos de las personas que trabajan (OIT, 2003).

2. La inspección de trabajo en el plano normativo

Teóricamente, las legislaciones nacionales cumplen en buena medida con las reglas del Convenio 81 y su protocolo. Así, encontramos que todos los Estados cuentan con un sistema de inspección del trabajo, cuyos inspectores están encargados de "...a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión...b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales...c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes".

Según el Convenio 81 de la OIT "El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida". Sin duda, el tema de la estabilidad laboral es crítico a los efectos de contar cada Estado con una inspección del trabajo eficaz y efectiva. Los inspectores de trabajo están protegidos por regímenes especiales de Servicio Civil únicamente en Costa Rica, y Nicaragua; sin embargo, en Guatemala y en Honduras los inspectores gozan de una estabilidad de hecho, pues el promedio de su antigüedad es considerable.

La regulación de la inspección del Trabajo de OIT dispone que "A reserva de las condiciones a las que la legislación nacional sujete la contratación de funcionarios

públicos, los inspectores de trabajo serán contratados tomándose únicamente en cuenta las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones” (OIT, 1947). Por lo general, las legislaciones de cada país no tienen como requisito de los candidatos el ser profesionales en Derecho, salvo el caso de Costa Rica. Sin embargo, en Guatemala se nota una tendencia a la profesionalización de los inspectores, hasta el grado de que un alto porcentaje de los mismos ya son abogados, o al menos tienen la totalidad de sus materias de licenciatura aprobadas lo que aunque a primera vista es positivo, a la postre añade algunos problemas, como mayores exigencias salariales, menor disponibilidad para hacer trabajo de campo, etc.

Una gran limitante para que se cumpla con este requerimiento, resulta ser las condiciones salariales de los inspectores de trabajo. No es posible pensar en la contratación de personas aptas para desempeñar las graves funciones de un inspector de trabajo con bajos salarios, y esa es la tónica que se puede ver en la región.

La cantidad de inspectores de trabajo debe ser suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección, y se determinará teniendo debidamente en cuenta la importancia de las funciones que tengan que desempeñar, particularmente considerando el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección, el número y categorías de trabajadores empleados en tales establecimientos, y el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse. Además, los medios materiales puestos a disposición de los inspectores, y las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces. (Artículo 10 Convenio 81, 1974).

La siguiente tabla muestra el número de inspectores que según los Ministerios de Trabajo poseían para el año 2006.

Tabla No. 1
Número de inspectores por país

País	Costa Rica	Guatemala	Nicaragua	Honduras	El Salvador	Panamá
Cantidad de inspectores	90	246	76	96	153	57

Fuente: Datos brindados por los Ministerios de Trabajo al Proyecto Cumple y Gana, 2007.

Aunque podría pensarse que aún en el mejor de los casos, la cantidad de inspectores es inadecuada para atender las necesidades de la demanda, una adecuada planificación y sobre todo una acción de la inspección del trabajo más preventiva pueden compensar tal limitante, debida sin duda a la precariedad de los presupuestos de los Ministerios de Trabajo en general.

La racionalidad del número de inspectores empero, se ve marcada en nuestros países sobre todo por el tema de la cantidad y complejidad de las disposiciones legales por

cuya aplicación deba velarse. El universo de leyes, reglamentos, y decretos cuyo cumplimiento nuestros inspectores de trabajo deben de verificar en las empresas o establecimientos es abrumador, y esto sin tomar en cuenta las limitantes de vehículos, combustibles, y viáticos de que adolecen, para el debido desempeño de sus funciones.

3. Sobre las potestades de las inspecciones de trabajo

El Convenio 81 establece algunas potestades mínimas que deben serles otorgadas a los inspectores de trabajo, con el propósito de que puedan cumplir a cabalidad con su deber de velar por el cumplimiento de las normas laborales. Entre ellos, los más representativos son:

- a) Libre ingreso y sin previa notificación, a cualquier hora del día y de la noche, en todo establecimiento de trabajo sujeto a inspección. Este constituye tal vez, aparte de las limitantes salariales y presupuestarias de los Ministerios de Trabajo, uno de los obstáculos más comúnmente enfrentados por los inspectores de la región. La obstrucción del patrono para que el inspector no pueda ingresar al centro de trabajo, en la generalidad de los casos en la región, está débilmente sancionada por las legislaciones nacionales. Si bien es cierto, en algún momento en la región hubo una tendencia a la aplicación de sanciones administrativas, paulatinamente los Tribunales Constitucionales se dieron a la tarea de ir prohibiendo este tipo de penas, por lo que hoy en día el inspector de trabajo debe acudir a la sede jurisdiccional y pedir al Juez que aplique una sanción pecuniaria.
- b) Para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación laboral nacional ordene llevar a los patronos. Igualmente que en el caso anterior, la obstrucción del patrono también se da por esta otra vía, resultando igualmente deficiente el sistema de sanciones pecuniarias, pues al ser tan bajas las multas, muchas veces al patrono prefiere pagar la multa que entregar la información requerida.

4. Sobre los procedimientos de la inspección de trabajo

El procedimiento que se sigue en la realización de una inspección de trabajo es común en toda la región. Las denuncias que realizan los propios trabajadores es la forma clásica de iniciarse una inspección. Ella demanda que el trabajador acuda a la Inspección de Trabajo e interponga su queja, o bien, un procedimiento que utilizan algunos países es, aún en los casos de denuncia personal, aceptarla como una denuncia anónima, para salvaguardar los intereses de la persona trabajadora. El inconveniente de este proceder es que normalmente este caso no es ingresado a las estadísticas de la inspección del trabajo como una denuncia, sino como una inspección de oficio o programada, que es la otra vía por medio de la cual ingresan los casos de inspección. En la inspección por denuncia, por lo general el inspector de trabajo hará una investigación sobre el hecho denunciado, y ocasionalmente ahondará en otras

obligaciones del patrono que no tienen que ver con la queja, sobre todo en los casos en que encuentra asidero para levantar una infracción o dejar un apercibimiento, como se verá más adelante.

La inspección comúnmente llamada de oficio en la región, es aquella que la inspección de trabajo realiza sin que medie denuncia de un perjudicado. A diferencia de la inspección originada en denuncia, ésta supone que el inspector de trabajo visitará la empresa o establecimiento y hará una exhaustiva investigación para comprobar el cumplimiento general del patrono con toda la legislación laboral, por eso también a la inspección de oficio se le denomina completa, porque en teoría el inspector de trabajo verificará el cumplimiento de la totalidad de sus obligaciones para con las personas que trabajan, y además para con el mismo Ministerio de Trabajo. (En algunas legislaciones, los patronos tienen que cumplir con obligaciones que son formales y de frente únicamente al Ministerio de Trabajo, como por ejemplo la presentación de una planilla completa en donde conste el nombre de todos los trabajadores en el primer mes del año). De igual manera, la inspección de oficio puede no ser completa, sino sólo abarcar algunas obligaciones patronales que, en determinado momento, le interesa comprobar a la inspección de trabajo. Esto es lo que se denomina comúnmente como inspecciones enfocadas (en Guatemala, por ejemplo, cada vez que hay un decreto de salarios mínimos los inspectores de trabajo se dan a la tarea de ir a revisar en una muestra representativa que los patronos hayan incrementado los salarios mínimos a sus trabajadores; igual hacen todos los países en el mes de enero, para verificar el cumplimiento del pago del décimo-tercer mes o aguinaldo a las personas que trabajan, y en los países en que existe, el bono escolar o bono 14.

Tanto el Convenio 81, como varias recomendaciones de la OIT, obligan a los Estados a dejar en manos del inspector de trabajo la potestad de discernir, en el momento de realizar la inspección y verificar los hechos, si lo que procede es un apercibimiento al patrono para que se ajuste a la legislación laboral nacional o bien, la denuncia a la autoridad competente sobre la existencia de una falta laboral por violación a la legislación laboral nacional. “Esta libertad de decisión supone para el personal de inspección una facultad de enjuiciamiento que le permite distinguir entre la infracción intencional grave o repetida, la negligencia culposa o la mala voluntad flagrante, que deben ser sancionadas, y la infracción involuntaria o leve, que puede ser objeto de una simple advertencia” (OIT, 2006).

En la práctica regional por lo general en la primer visita del inspector de trabajo, ya sea por denuncia, o de oficio, aún en el caso de que se determine que el patrono está en infracción de las normas laborales nacionales en perjuicio de una o varias personas trabajadoras, el inspector le hará una prevención para que dentro de un plazo perentorio se ponga en situación de cumplimiento. Esto supone que los inspectores de trabajo realizarán, una vez cumplido ese plazo, una segunda y hasta tercer visita, pues su objetivo es primordialmente conseguir que el patrono se ponga en situación de cumplimiento, favoreciendo a las personas que trabajan perjudicadas, y poniendo en un

segundo plano la reacción punitiva o sancionatoria. Es muy probable que este modo de obrar en la práctica obedezca en buena medida a la naturaleza débil de las potestades de coerción que se le han dado a la inspección de trabajo en la región, que no sólo existen cuando se da la obstrucción del patrono para el ingreso del inspector de trabajo, sino también cuando de la inspección se ha concluido que existen faltas graves a las leyes laborales que ameritan sanción incluso de tipo penal.³¹

Sólo en los casos de comprobación, tras la segunda o tercera visita, de que el patrono continúa en su situación de incumplimiento, los inspectores de trabajo harán la denuncia respectiva a la autoridad judicial competente, con el propósito de que sea ésta la que imponga la sanción pecuniaria. La desventaja de esta forma de operar, - que se debe sin duda a la propia legislación nacional- es que una vez que los casos de inspección son llevados a la vía judicial, salen del control de la inspección del trabajo, y salvo contadas excepciones (Costa Rica, El Salvador, y en menor grado Guatemala) no se llevan registros ni contabilidades de los resultados de esas denuncias ante estrados judiciales, perdiéndose no sólo valiosa información estadística, sino también la rica experiencia jurisprudencial producto de esos procesos, y el aprendizaje que de ella puedan extraer los mismos inspectores de trabajo. La sistematización de esta información es una tarea para realizar en el futuro.

Abajo una tabla nos muestra las sanciones pecuniarias mínimas y máximas a que se expone un patrono por incumplimiento de las leyes laborales:

Tabla No. 2
Sanciones pecuniarias mínimas y máximas por incumplimiento^{a/}

País	Sanción mínima en U.S.\$	Sanción máxima en U.S. \$
Costa Rica	388	9.721
Guatemala	3 salarios mínimos	14 salarios mínimos
Nicaragua	107	535
Honduras	2,5	250
El Salvador	57,14 por cada infracción	Depende del número de infracciones.
Panamá	100 por cada infracción	750 por cada infracción

^{a/} Corresponde a aproximaciones.

Fuente: Elaboración propia a partir de los Códigos de Trabajo de cada país

5. Conocimiento de los trabajadores de los medios para defender sus derechos laborales

La justicia laboral debe empezar por ser justicia administrativa. El trabajador que cree han sido violados sus derechos laborales ha de tener muy claro dónde acudir en pos de una solución expedita para sus reclamos. De seguido, resultado de la encuesta corrida por el Proyecto Cumple y Gana durante el año 2007 sobre el grado de conocimiento de la población en cada país acerca de los medios a su alcance para defender sus

derechos laborales. Estas tablas demuestran, en términos generales, un notable grado de aceptación de los usuarios de los servicios que brindan los Ministerios de Trabajo en general, y muy particularmente, los Departamentos de Inspección del Trabajo.

Cuadro No. 1
Opciones para defender los derechos laborales

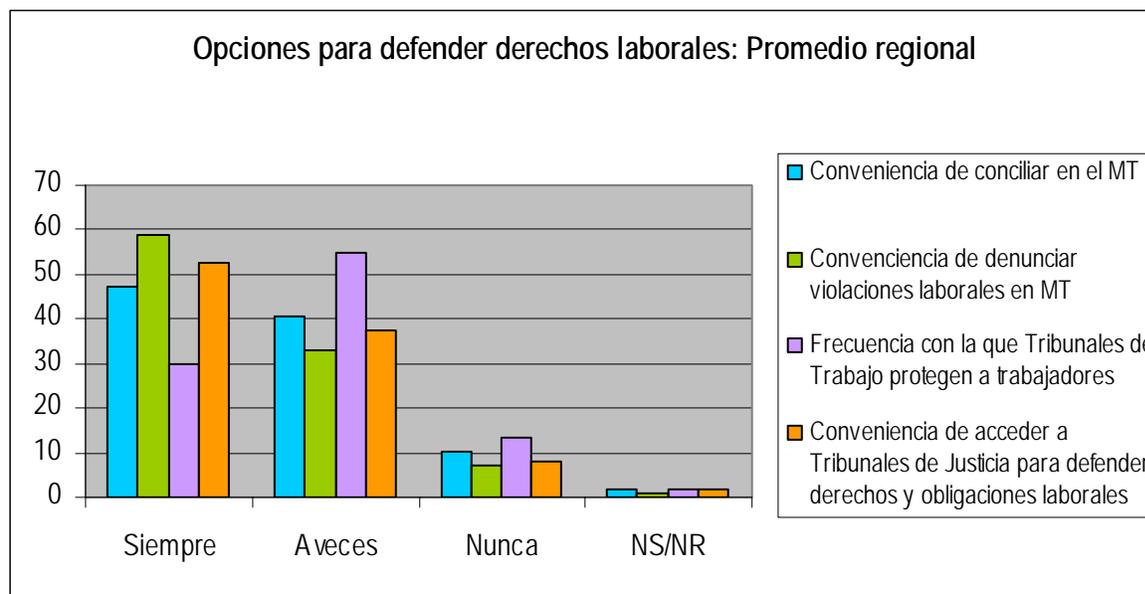
		Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Costa Rica	Panamá	Promedio
Conveniencia de conciliar en el MT^{a/}	Siempre	50,8%	37,1%	48,7%	53,9%	51%	38,4%	47,3%
	A veces	37,9%	47,4%	41,2%	34,5%	40,9%	48%	40,7%
	Nunca	8,6%	14,2%	8,8%	10,4%	5%	12,6%	10,3%
	NS/NR	2,7%	1,4%	1,3%	1,3%	3,2%	1%	1,7%
Conveniencia de denunciar violaciones laborales en MT	Siempre	64,2%	41,1%	63%	64,8%	66,5%	60,6%	58,8%
	A veces	30,9%	43,3%	31,6%	27,5%	28,6%	32,6%	33,2%
	Nunca	3,8%	13,9%	4,6%	7,3%	4,4%	5,6%	7,1%
	NS/NR	1,2%	1,8%	0,8%	0,4%	0,6%	1,2%	1%
Frecuencia con la que Tribunales de Trabajo protegen a trabajadores	Siempre	33,3%	23,9%	24%	27,8%	40,3%	20,8%	30%
	A veces	52,9%	49,6%	61,9%	58,8%	50,8%	61,8%	54,8%
	Nunca	10,3%	23,6%	12,8%	12,3%	8,1%	16,2%	13,2%
	NS/NR	3,4%	2,9%	1,4%	1,2%	0,8%	1,2%	2%
Conveniencia de acceder a TJ^{b/} para defender derechos y obligaciones laborales	Siempre	52,9%	34,6%	61,2%	58,7%	58,1%	49%	52,8%
	A veces	37,9%	44,2%	33,8%	34,7%	35,5%	38,6%	37,5%
	Nunca	7,2%	17,5%	3,9%	5,8%	6,2%	10,4%	8,1%
	NS/NR	1,9%	3,6%	1,1%	0,8%	0,2%	2%	1,6%

^{a/} MT: Ministerio de Trabajo.

^{b/} TJ: Tribunales de Justicia.

Fuente: Elaboración Propia a partir de la encuesta realizada por Demoscopia S.A. para el Proyecto Cumple y Gana, 2007.

Grafico No. 1



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por Demoscopia S.A. para el Proyecto Cumple y Gana, 2007.

6. Tendencias de la inspección de trabajo en la región

Es de hacerse notar que la situación de la inspección de trabajo en la región está cambiando sustancialmente. En el año 2004 ninguna inspección de trabajo manejaba sus casos mediante un sistema informático adecuado; hoy todos los países cuentan no sólo con equipos informáticos adecuados, sino también con sistemas electrónicos que les permiten agilizar los trámites, y hacer más transparentes los procesos investigativos. Hoy más de 200 inspectores en la región manejan todos sus casos de inspección mediante estos sistemas en las oficinas centrales del Ministerio de Trabajo.

De igual manera, los inspectores de trabajo de la región se han puesto de acuerdo con representantes de los sindicatos y de los empleadores sobre las obligaciones básicas y críticas en cada país que les interesa a las tres partes involucradas que sean investigadas por los inspectores de trabajo de manera prioritaria. Existen, en los siete países, modelos de auto-evaluación dirigidos a los patronos, para que de manera voluntaria verifiquen su grado de cumplimiento o incumplimiento con esas principales obligaciones laborales. Esto implica que ha habido una reflexión a lo interno de las inspecciones de trabajo para unificar criterios de actuación de sus inspectores, brindando un grado de certeza jurídica a los empleadores y personas que trabajan que antes no se conocía.

El número de inspectores de trabajo se ha incrementado sustancialmente en países como El Salvador (100 nuevos inspectores) y Panamá (30 nuevos inspectores). Se

tienen noticias de que el número de inspectores aumentará en casi todos los países de la región, pero hasta el momento, los más comprometidos con ese rubro siguen siendo únicamente los dos países mencionados.

El número de inspecciones de oficio o programadas va en incremento en la región, lo que denota una reflexión sobre el papel primordialmente preventivo de la inspección del trabajo, cediendo a la añeja tradición de ser una inspección reactiva. Abajo se muestra un cuadro que muestra la razón del porcentaje de inspecciones programadas que se realizaron durante el año 2006, lo que comparado con las estadísticas del año 2004 denota un incremento en la razón de inspecciones programadas de 12 puntos porcentuales.³²

Cuadro No. 2
Inspecciones Laborales realizadas en la región durante el año 2004

País	# de inspecciones	# de programadas	% de programadas
Costa Rica	12.264	5.034	41
Guatemala	8.114	3.397	41
Nicaragua	1.144	999	87
Honduras	9.697	1.088	11
El Salvador	6.721	347	5
Panamá (2005)	8.395	4.950	58
Total regional	46.335	15.815	34

Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por los Ministerios de Trabajo al Proyecto Cumple y Gana, 2005.

Cuadro No. 3
Inspecciones Laborales realizadas en la región durante el año 2006

País	# de inspecciones	# de programadas	% de programadas
Costa Rica	11.246	6.908	61
Guatemala ^{a/}	4.315	777	18
Nicaragua	2.847	2.186	76
Honduras	N.D.	N.D.	N.D.
El Salvador	19.291	6.908	35
Panamá	11.095	6.097	54
Total regional	48.794	22.876	46

^{a/} Corresponde únicamente a la capital.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por los Ministerios de Trabajo al Proyecto Cumple y Gana, 2007.

No se ha brindado una explicación oficial, sin embargo, al fenómeno del poco crecimiento del número de las inspecciones totales en la región. Existe la posibilidad de que el aumento de las inspecciones programadas y/o de oficio esté teniendo un efecto negativo sobre el número de denuncias, precisamente por el efecto preventivo

del incumplimiento que aquéllas tienen, en países como Costa Rica y Guatemala. También se puede deber al re-enfoque de las visitas de inspección a establecimientos con mayor cantidad de trabajadores, y por lo tanto, a procesos de investigación más lentos y minuciosos por parte de los inspectores de trabajo. Desgraciadamente, aún a pesar de los beneficios que trae consigo el manejo de los casos de inspección mediante sistemas electrónicos sofisticados y modernos, la comparación de datos estadísticos provenientes de las fuentes anteriores con los nuevos datos que proporcionan los nuevos sistemas, es fuente de contradicciones como ésta anotada.

Por último, es de notarse una sana voluntad de formalizar los procedimientos a lo interno de la inspección de trabajo. Se han elaborado Manuales de Procedimientos de Inspección en Costa Rica, Honduras, El Salvador; y se trabaja actualmente en el desarrollo de protocolos de inspección e investigación en los seis países. Sin duda, la institucionalización de estas herramientas redundará en una homogenización de los procedimientos, las prácticas y las técnicas de que se valen los inspectores de trabajo para su quehacer cotidiano.

B. LA SOLUCIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS CONFLICTOS LABORALES: CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN LABORALES EN CENTROAMÉRICA Y PANAMÁ³³

VIII. Marco normativo e institucional de la mediación / conciliación de conflictos laborales

En todos los países de la región existen mecanismos jurisdiccionales administrativos para la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras. En el caso de los jurisdiccionales, debe destacarse que no existen obstáculos procesales para acceder a la jurisdicción laboral para interponer una demanda para la tutela de los derechos laborales en cuanto a los conflictos jurídicos individuales.

En cuanto a la protección en sede administrativa, son los Ministerios o Secretarías de Trabajo los órganos que proveen los servicios para la solución de los conflictos que surjan entre trabajadores y empleadores, tanto jurídicos individuales, como socioeconómicos o colectivos. Existen Direcciones especializadas a lo interno de estos Ministerios para la atención de estos conflictos, con la excepción de Guatemala en donde la competencia para conocer de estos conflictos le corresponde a la Inspección del Trabajo, contrario a la recomendación número 81 de la OIT, según la cual la inspección del trabajo no debería realizar labores de conciliador o árbitro.

A continuación se detallan las instituciones dedicadas a la mediación /conciliación (M/C) en la región.

Tabla 1.
Órganos encargados de la M/C por país

País	Órgano administrativo
Costa Rica	Dirección Nacional de Asuntos Laborales
	Centro de Resolución Alternativa de Conflictos
El Salvador	Dirección General de Trabajo: -Sección de Relaciones Individuales de Trabajo
	-Sección de Relaciones Colectivas de Trabajo
	Procuraduría General de la República
Guatemala	Dirección General de Inspección: -Sección de Conciliación
Honduras	Dirección de Asuntos Laborales
Nicaragua	Dirección General de Relaciones Laborales: -Dirección de Negociación Colectiva e Individual
Panamá	Dirección General de Relaciones Laborales: -Sección de Conciliación y Mediación

FUENTE: Elaboración propia.

Cabe destacar que en todos los países de la región, las inspecciones de trabajo realizan labores de M/C de forma auxiliar fuera de las capitales, en aquellas zonas en las cuales las Direcciones especializadas no tienen funcionarios designados.

1. Sobre la distinción entre mediación y conciliación

En general, los países de la región siguen manteniendo una innecesaria discusión en cuanto a si existe o no una distinción real entre mediación y conciliación. En general, los Códigos de Trabajo se refieren a la conciliación, aunque en ocasiones se refieren de forma indistinta a la mediación en cuanto al papel de los funcionarios de los Ministerios o Secretarías de Trabajo como terceros imparciales en las diferencias entre trabajadores y empleadores.

A pesar de que solamente en Costa Rica, por virtud del artículo 4 de la Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social (Ley RAC), se equiparan la mediación y conciliación para efectos prácticos y legales, lo cierto es que al margen de esta distinción semántica, ambos conceptos se refieren a un tercero imparcial que facilita la comunicación entre las partes en conflictos con el propósito de alcanzar un acuerdo y que no tiene poder de decisión.

2. Condiciones materiales y técnicas del procedimiento de mediación / conciliación

Para el año 2004, con la excepción de cinco salas en Costa Rica, no existían espacios físicos debidamente acondicionados para realizar las audiencias de mediación o conciliación en los países de la región. Para el año 2007, con el apoyo del Proyecto

Cumple y Gana, se habían acondicionado o construido 26 salas de M/C (6 en Nicaragua, 6 en Honduras, 10 en Guatemala, y 4 en Panamá) en las oficinas especializadas de estos Ministerios, tanto en las sedes centrales como en algunas oficinas regionales. Esto es fundamental, ya que contribuye al cumplimiento del principio de confidencialidad que rige a la M/C.

Además, para 2004 los procesos de mediación o conciliación se tramitaban de forma totalmente manual ya que los mediadores o conciliadores no contaban con equipo de cómputo, con la excepción de los funcionarios de la capital de Costa Rica. Para el 2007, no sólo todos los M/Cs de las oficinas centrales y algunos de oficinas regionales contaban con equipo de cómputo, sino que además se encontraban en funcionamiento sistemas electrónicos de manejo de casos en Panamá (capital), Honduras (capital y una oficina regional), Nicaragua (capital), El Salvador (capital y una oficina regional) y Costa Rica (capital). Estos sistemas han permitido una sustancial agilización del procedimiento, favoreciendo la atención a los usuarios.

3. Especialización de los funcionarios encargados de la mediación / conciliación

Una de las debilidades institucionales más importantes se refiere al hecho de que en las oficinas regionales de los Ministerios o Secretarías no existen en general mediadores o conciliadores especializados y exclusivos para realizar esta tarea, por lo que deben ser los inspectores del trabajo, de forma auxiliar a las Direcciones del Trabajo, quienes prestan el servicio de mediación o conciliación, al mismo tiempo que realizan su función inspectiva. En general los mediadores o conciliadores especializados (quienes sólo realizan esta labor) se concentran en las capitales, existiendo poca desconcentración de este servicio.

En general, en la región se observa un aumento en la cantidad de mediadores/ conciliadores especializados, aunque continuando su concentración en las capitales. Por ejemplo, como se observa en el Cuadro 1, en 2004 El Salvador contaba con 16 mediadores/ conciliadores, y en el 2007 la cantidad había alcanzado los 37; igualmente en Guatemala pasando de 29 a 42 y en Nicaragua se pasó de ningún conciliador regional a 12, por citar algunos casos.

Cuadro 1.
Cantidad de Mediadores/ Conciliadores por país

País	Año 2004				Año 2007			
	Individual		Colectivo		Individual		Colectivo	
	Capital	Regional	Capital	Regional	Capital	Regional	Capital	Regional
Costa Rica	16	0	Nd	Nd				
El Salvador (a)	10	6	Nd	Nd	19	13	5	Nd
Guatemala (b)	24	5	Nd	Nd	28	14	--	--
Honduras (c)	6	2	Nd	Nd	10	10	6	5
Nicaragua (d)	3	0	Nd	1	4	12	5	2
Panamá (e)	4	1	Nd	Nd	6	12 (f)	4	12
Total:	63	14	Nd	1	67	61	20	19

Fuentes y Notas:

- Datos suministrados por la Facilitadora en El Salvador, Sandra Dueñas, por comunicación electrónica el 28/09/07.
- Datos suministrados por el Facilitador en Guatemala, Gustavo Campos, por comunicación electrónica.
- Nota emitida por la Secretaría de Estado (Honduras). Ana Bessy Oyuela, Directora de la Unidad de Planeamiento y Evaluación de Gestión, 4 de diciembre, 2007.
- Datos suministrados por la Facilitadora en Nicaragua, Ana Julia Moreno, por comunicación electrónica el 26/09/07.
- Datos suministrados por el Director General de Trabajo, Rodolfo Stanziola, por comunicación electrónica el 25/09/07.
- En las Regionales Panamá hay 12 funcionarios que realizan las mismas funciones, ya sea como Conciliador o como Mediador.

Aunque la cantidad de mediadores/ conciliadores en conflictos individuales en la Región en estudio haya aumentado de manera importante (de 77 en 2004 a 128 en 2007), todavía es notoria la ventaja de las capitales sobre las zonas regionales (150 de los 245 mediadores/ conciliadores se encuentran en las capitales). Sin embargo, cabe destacar, por ejemplo, el caso de Guatemala, que tenía una relación de 24 a 5 conciliadores capital-regional en el 2004; y pasó a 24/14 en el 2007, mejorando considerablemente la cobertura regional.

4. Multas por inasistencia y conducción

En Costa Rica, Honduras y Nicaragua existe una libertad absoluta de asistir o no a la audiencia de mediación / conciliación que convoca el Ministerio de Trabajo en virtud de una solicitud de algún trabajador. Destacan, por el contrario, los casos de El Salvador, Guatemala y Panamá, los dos primeros por cuanto la ley establece la imposición de multas a los patronos (y también a los trabajadores en El Salvador) que inasistan de forma injustificada a la audiencia convocada, y el último por cuanto existe la figura de la conducción. Por medio de ésta, si luego de tres convocatorias, el patrono no se apersona a la audiencia convocada, el Ministerio tiene la potestad de solicitar su conducción por medio de la policía para que sea presentado ante dicha dependencia.

Cabe destacar que en cuanto a las multas por inasistencia en El Salvador y en Guatemala, no se tienen estadísticas acerca del número de ellas impuestas, así como de la efectividad en su cobro. Además, en el caso de Guatemala, la Corte de Constitucionalidad acogió una acción de inconstitucionalidad contra la norma que originalmente otorgaba a la misma Inspección del Trabajo la potestad sancionatoria de imposición de la multa, y se la trasladó al Órgano Judicial esa competencia.

5. Cantidad de casos de mediación / conciliación ingresados y con acuerdo

Uno de los aspectos más sobresalientes es que, a pesar de la existencia de la multa en dos países, mientras en otros tres de ellos existe una libertad total para asistir o inasistir a la audiencia de mediación / conciliación, el resultado en cuanto al porcentaje de casos en los cuales se logra un acuerdo entre las partes es esencialmente el mismo para todos los países, siendo en promedio del 40%. O sea, que de diez casos de mediación / conciliación que ingresan a los Ministerios de Trabajo de la región, solamente en cuatro de ellos se logra un acuerdo entre el trabajador y el empleador. Sobresale el caso de Panamá, donde sí hay una mayor cantidad de acuerdos (60%).

Además, en los países en los cuales se cuenta con mayor cantidad de datos estadísticos disponibles, se puede observar que de diez casos ingresados, en dos de ellos los trabajadores desisten de su solicitud (normalmente haciendo abandono de la gestión), y en seis de ellos se convoca a una audiencia de mediación / conciliación, siendo que del total de solicitudes se logra acuerdo en cuatro de esas solicitudes. De forma ilustrativa, es interesante destacar que por ejemplo en España, cuyo sistema jurídico es de necesaria referencia para nuestros países y en donde la asistencia a la conciliación administrativa ante el Ministerio de Trabajo es obligatoria de cara a la posterior interposición de una demanda judicial (requisito de admisibilidad de la demanda), el promedio de acuerdos es alrededor de 40% en relación con la totalidad de casos ingresados.

Esto quiere decir que al margen del diseño legal de la mediación / conciliación en cuanto a más o menos obligatoria, el resultado con respecto a los casos con acuerdo entre las partes suele ser casi idéntico.

En cuanto al análisis de los datos por país en el período 2004-2006, uno de los casos más destacables es Panamá, pues durante el 2004 se recibieron 2487 casos de M/C individual, durante el 2005 fueron 2745 y ya en el 2006 ingresaron 5864 casos, produciéndose un aumento del 142% durante el período en estudio.

Mientras que en el resto de los países se observa un crecimiento considerable entre 2003 y 2004, para observar una declinación de los casos individuales recibidos en 2005 y 2006. Este fenómeno se observa en el Cuadro 2.

Sobresalen, por el contrario, los casos de Costa Rica y El Salvador, ya que en el primero hubo disminución de alrededor del 25% entre el 2003 y el 2005 en los casos ingresados; mientras que en El Salvador pasó de 4873 casos en 2003 a 2924 en el 2006.

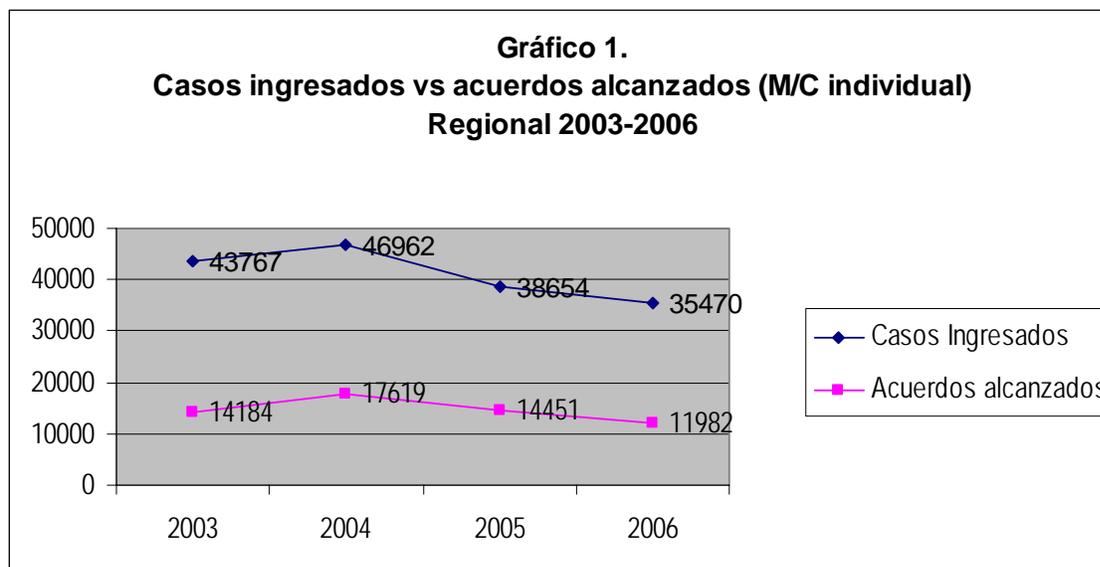
Cuadro 2
Casos de M/C Individual ingresados por país.
2003-2006

País	2003	2004	2005	2006
Costa Rica	4.159	4.614	3.188	Nd
El Salvador	4.873	6.012	4.380	2.924
Guatemala	11.614	15.972	11.489	9.764
Honduras	8.202	8.841	8.582	8.794
Nicaragua	6.518	9.036	8.270	8.124
Panamá	8.401	2.487	2.745	5.864
Total regional	43.767	46.962	38.654	35.470

Fuente: Datos enviados por los Facilitadores en cada país por vía electrónica.

Nota: los datos de 2006 no incluyen a Costa Rica.

No se observa una tendencia clara en cuanto a la cantidad de casos ingresados a nivel regional. En el 2004 se presentó la mayor cantidad de casos, y la menor en 2005; siendo imposible determinar el total regional para el 2006 al no tenerse los datos de Costa Rica.



Fuente: Datos enviados por los Facilitadores en cada país por vía electrónica.

En el siguiente cuadro se puede observar la cantidad de acuerdos anuales por país y su relación porcentual de casos ingresados en Centroamérica y Panamá.

Cuadro 3**Acuerdos de M/C individual alcanzados por país y el porcentaje en relación con el total de casos ingresados en Centroamérica y Panamá 2003-2006**

País	2003		2004		2005		2006	
	Abs.	%*	Abs.	%*	Abs.	%*	Abs.	%*
Costa Rica	1.414	34%	1.308	28%	1.773	56%	Nd	Nd
El Salvador	1.517	31%	1.644	27%	830	56%	816	28%
Guatemala	1.626	14%	6.070	42%	4.470	39%	4.323	44%
Honduras	2.953	36%	3.561	40%	2.958	34%	Nd	Nd
Nicaragua	2.542	39%	3.430	37%	2.832	34%	2.827	34%
Panamá	4.132	49%	1.606	64%	1.588	58%	4.016	68%
Promedio regional	14.184	34%	17.619	39.6%	14.451	46.1%	11.982	43.5%

*Porcentaje en relación con el total de casos ingresados.

En cuanto al porcentaje de acuerdos de M/C, se observa que el promedio regional es de 41% durante el período 2003-2006, destacando el caso de Panamá, el cual tiene un promedio de 60% de acuerdos, muy por encima de la media regional. Incluso, en el año 2004, logró un 64% de acuerdos, mientras que Guatemala en 2006 alcanzó apenas un 14%. Sin embargo, este porcentaje subió a un promedio del 42% para los años 2004-2006, ubicándose cerca de la media regional.

En el cuadro 4 se observa la cantidad de casos ingresados y los acuerdos alcanzados en conflictos colectivos por país.

Cuadro 4.**Número de casos de mediación/ conciliación colectiva Ingresados y acuerdos alcanzados por país 2006**

País	<i>Casos ingresados</i>		<i>Acuerdos alcanzados</i>	
	<i>Capital</i>	<i>Regional</i>	<i>Capital</i>	<i>Regional</i>
Costa Rica	Nd	Nd	Nd	Nd
El Salvador	Nd	Nd	105	Nd
Guatemala	0	2.456	0	105
Honduras	4	Nd	Nd	Nd
Nicaragua	10	5	36	23
Panamá	565	120	1.795	1.190
Total:	579	2.581	1.936	1.318

Notas:

f. En Nicaragua la cantidad de solicitudes de Pliego de Peticiones es menor al número de Acuerdos firmados, se debe a que existen convenios que ingresan ya negociados a lo interno y no como Pliego de Peticiones.

g. En Panamá no se desagregan los acuerdos, y se toma en general ya sea colectivo o individual.

Con respecto a los conflictos colectivos, llama la atención que no existen adecuados registros estadísticos, lo cual tiene directa relación con los criterios que se utilizan para

distinguirlos de los individuales o jurídicos. Doctrinariamente la distinción radica en la naturaleza del conflicto, siendo los jurídicos- individuales los derivados de la ruptura o incumplimiento del contrato, mientras que los socioeconómicos o colectivos son aquellos que procuran mejoras o reivindicaciones no contempladas en los contratos de trabajo. Sin embargo, se suele aplicar el criterio de número de trabajadores envueltos en la disputa (pudiendo ser ésta jurídica o socioeconómica)

6. Órganos extrajudiciales para la solución de conflictos laborales

Si bien en los seis países de la región el servicio de mediación / conciliación de conflictos laborales es proveído por los Ministerios o Secretarías de Trabajo, existen países en los cuales este servicio lo ofrecen, adicionalmente, otros órganos, tanto administrativos y no administrativos. Así, en El Salvador, la Procuraduría General de la República realiza labores de mediación / conciliación de conflictos laborales (así como en conflictos de familia). Además, en Panamá existe la figura de las Juntas de Conciliación y Decisión, las cuales están conformadas de forma tripartita (Gobierno, empleadores y empleados), y conoce de los conflictos por despido cuya cuantía sea superior a US\$1.500,00, de tal forma que si el monto reclamado es menor lo conoce la Oficina de Conciliación del Ministerio de Trabajo. Estas Juntas forman parte del Ministerio de Trabajo.

En Costa Rica, el Ministerio de Trabajo cuenta con un Centro de Resolución de Conflictos Laborales, el cual está debidamente autorizado ante el Ministerio de Justicia y Gracia, y se rige, en cuanto a su funcionamiento, por la Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social y el Reglamento a su Capítulo IV sobre Centros RAC. Además, existe un Centro RAC privado que también ofrece el servicio y está autorizado por el Ministerio de Justicia de acuerdo con la Ley RAC.

7. Valor jurídico del acuerdo de mediación / conciliación administrativo

Solamente en Costa Rica, y por aplicación supletoria de la Ley RAC según el desarrollo jurisprudencial de la Sala Segunda de los Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el acuerdo de mediación / conciliación que se obtenga ante el Ministerio de Trabajo tiene expresamente el valor jurídico de cosa juzgada material. En los demás países, existen diferencias en cuanto a la interpretación y aplicación jurisdiccional del valor de estos acuerdos al momento de solicitar su ejecución en caso de incumplimiento, las cuales varían desde el reconocimiento del valor de cosa juzgada, hasta el de un simple contrato.

Por ejemplo, a pesar de que en Nicaragua, Honduras y Panamá existen Leyes RAC similares, solamente en Costa Rica se ha reconocido de forma expresa por la vía jurisprudencial que esta Ley es de aplicación supletoria en materia laboral. Esto, bajo el

límite de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, lo cual en la práctica relativiza este carácter de cosa juzgada material.

IX. Percepciones sobre la resolución de conflictos laborales en sede judicial y administrativa

De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta realizada por Demoscopía (2007), es posible observar que en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá, 9 de cada 10 encuestados considera que “*siempre*” o a “*veces*” es conveniente que un trabajador (a) concilie sus disputas laborales en los Ministerios de Trabajo. Como se observa en el cuadro 5, la mayoría de las respuestas se ubica en las dos primeras opciones, quedando las demás con porcentajes muy bajos y alejados.

Cuadro 5.

¿Qué tan conveniente es para el trabajador conciliar una disputa laboral en el Ministerio de Trabajo?

	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Costa Rica	Panamá	Promedio
Siempre	50.8%	37.1%	48.7%	53.9%	51.0%	38.4%	46.65%
A veces	37.9%	47.4%	41.2%	34.5%	40.9%	48.0%	41.65%
Nunca	8.6%	14.2%	8.8%	10.4%	5.0%	12.6%	9.93%
NS/NR	2.7%	1.4%	1.3%	1.3%	3.2%	1.0%	1.81%
Total	100%						

Fuente: Demoscopía

Esto demuestra un muy fuerte posicionamiento o conocimiento de las personas acerca del servicio que al respecto ofrecen los Ministerios o Secretarías de Trabajo.

Pero, aunque el cuadro 5 indica que las personas consideran que la conciliación en los Ministerios de Trabajo es conveniente, sólo un 11% asegura que en caso de violación a los derechos y obligaciones laborales acudirían a los Tribunales de Trabajo en primera instancia, ubicando tal opción en el tercer lugar; siguiendo a la Inspección del Ministerio de Trabajo (63.3%) y a los Sindicatos (13.3%).

Por otra parte, en el caso específico de despido injustificado, en todos los países las personas encuestadas indicaron en primera mención que acudirían a una Oficina Conciliadora del Ministerio de Trabajo como primera opción. La segunda opción es acudir a un abogado, pero en todos los casos esta alternativa se encuentra al menos 25% por debajo de la primera. Esto se ve reflejado en el gráfico 3, donde las oficinas de conciliación obtuvieron en promedio un 57% y los abogados 16%, seguidos de los sindicatos (13.5%) y tribunales de trabajo (11.2%).

En el caso del lugar más mencionado para acudir en casos de despidos injustificados, en los seis países se mantiene constante en primer lugar las oficinas de conciliación

sobre otras opciones (56.6%). En Guatemala representa un 64.5% de las respuestas, en Panamá 60%, en El Salvador 59.9%, Honduras 57.8%, Costa Rica 54.8%, y Nicaragua 43%.

Cuadro 6.
¿Dónde acudir en caso de despido injustificado?

	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Costa Rica	Panamá	Promedio
Oficina de Conciliación	64.5%	59.9%	57.8%	43%	54.8%	60%	56.6%
Abogado	10.9%	15.5%	14.7%	13.3%	23.4%	15.8%	15.6%
Sindicato	8.0%	9.8%	17.2%	29.2%	5.8%	16.8%	14.4%
Tribunales de Trabajo	13.2%	10.8%	9.2%	12.3%	14.3%	6.4%	11%
Otros	3.3%	4%	1.1%	2.4%	1.8%	1%	2.2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Demoscopía

En general las personas encuestadas prefieren ir directamente a las oficinas de conciliación y suelen acudir de forma muy lejana en segundo lugar a sus abogados y sindicatos. Con excepción de Honduras, Nicaragua y Panamá, donde los sindicatos ocupan el segundo lugar; en el resto de los países se ubica en la cuarta opción. Pero cabe resaltar que la diferencia entre el promedio de personas que acudirían a su abogado y las que irían al sindicato es irrelevante, de tan solo 1.2%.

En general, la mayoría de los encuestados concuerdan en que es conveniente acceder a los Tribunales de Justicia para defender los derechos y obligaciones laborales. De acuerdo con los datos globales de la encuesta, un 52.8% cree que “*siempre*” es conveniente; esta tendencia se observa en todos los países, excepto en El Salvador, donde 34.6% opina que “*siempre*” es conveniente, mientras que un 44.2% piensa que sólo “*a veces*” es ventajoso.

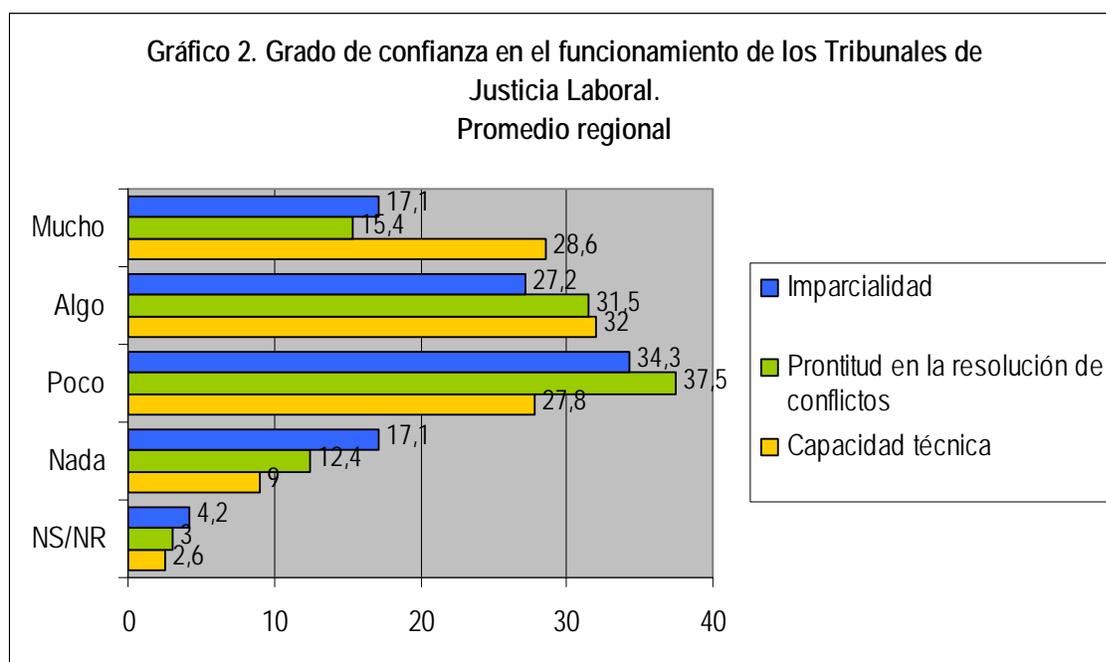
Cuadro 7.
¿Qué tan frecuentemente los tribunales de trabajo protegen los derechos y obligaciones laborales del trabajador de manera oportuna?

	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Costa Rica	Panamá	Promedio
Siempre	33.3%	23.9%	24.0%	27.8%	40.3%	20.8%	28.35%
A veces	52.9%	49.6%	61.9%	58.8%	50.8%	61.8%	56%
Nunca	10.3%	23.6%	12.8%	12.3%	8.1%	16.2%	13.8%
NS/NR	3.4%	2.9%	1.4%	1.2%	0.8%	1.2%	1.8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Demoscopía.

El cuadro 7 refleja que las personas no se sienten completamente protegidas por los tribunales, ya que opinan que sólo “a veces” defienden oportunamente sus derechos. En el caso de Costa Rica, se da una importante diferencia con respecto al promedio regional, ya que es el país donde más se considera que los tribunales trabajo protegen los derechos de los trabajadores; siendo la respuesta “siempre”, el doble (40.3%) que las dadas, por ejemplo, en Panamá (20.8%).

Finalmente, en el gráfico 2 se detallan las percepciones sobre el grado de confianza de los tribunales laborales, en cuanto a imparcialidad, prontitud en la resolución de conflictos y capacidad técnica. Se observa que al consultar sobre estos tres aspectos, las respuestas más frecuentes fueron “poco” y “algo”, seguidas de “mucho”. La respuesta “nada”, fue mayor en cuanto a la imparcialidad (17.1%), y menos en cuanto a la capacidad técnica (9%)



Fuente: Demoscopia.

Es claro que existe confianza en la capacidad técnica de los tribunales de trabajo, pero no así en la prontitud con la que resuelven los conflictos, y menos aún en cuanto a la imparcialidad de su actuación, ya que un 17.9% no confía nada en que esto sea así.

Cuadro 8.
Grado de confianza en los Tribunales de Justicia Laboral:
capacidad técnica, prontitud e imparcialidad

		Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Costa Rica	Panamá	Promedio
Capacidad técnica	Mucho	24.4%	16%	19%	33.1%	31.3%	24.4%	24.7%
	Algo	34.4%	29.8%	34.9%	26.5%	41.1%	31.6%	33%
	Poco	30.9%	35%	31.9%	30.1%	21.8%	32.4%	30.35%
	Nada	7.6%	17.7%	10.9%	8.4%	3.6%	8.8%	9.5%
	NS/NR	2.6%	1.5%	3.3%	1.8%	2.2%	2.8%	2.3%
Prontitud en la resolución de conflictos	Mucho	12.2%	8.8%	12.3%	20%	18.5%	12.4%	14%
	Algo	34.3%	24.2%	31.6%	28.8%	34.1%	26.6%	29.9%
	Poco	41.3%	42.2%	37.4%	40.8%	33.3%	43%	39.6%
	Nada	9%	22.9%	15.3%	8.3%	12.5%	15.6%	13.9%
	NS/NR	3.3%	2%	3.4%	2.1%	1.6%	2.4%	2.4%
Imparcialidad	Mucho	12.2%	11.7%	12.4%	18%	24.4%	12.4%	15.1%
	Algo	25.8%	20.9%	31.7%	20.1%	38.1%	28.6%	27.5%
	Poco	39.8%	35.6%	32.3%	41.5%	26.8%	38.4%	35.7%
	Nada	16.4%	29%	19.6%	17.2%	8.9%	16.8%	17.9%
	NS/NR	5.8%	2.8%	4%	3.3%	1.8%	3.8%	3.5%

Fuente: Demoscopía.

En la región existe poca confianza en la imparcialidad y prontitud en la función de los tribunales, siendo en ambos casos Costa Rica es la excepción, ya que las personas encuestadas afirmaron en su mayoría que tienen “algo” de confianza.

Apéndice

Información técnica de la encuesta

Fortalecimiento de los Derechos Laborales en Centroamérica, Panamá y República Dominicana.

Objetivo: Determinar el conocimiento que tiene la población trabajadora, de los países centroamericanos, Panamá y República Dominicana, de los derechos laborales.

Población en estudio: Población residente habitual de las áreas geográficas estudiadas, con edades entre los 18 y 65 años

El diseño de la muestra: probabilístico de áreas, estratificado y polietápico.

* El 60% de la muestra por cada país se desarrollo en personas que al momento de la entrevista tuvieran un trabajo fijo. Un 40% se aplico a personas desempleadas o desocupadas.

* El 65% se aplico a hombres y un 35% a mujeres, según los datos censales de cada país este es el comportamiento de la población económicamente activa (PEA).

* Solo se contempló un 20% de la muestra total de cada país a personas con escolaridad de "Universidad".

Alcance geográfico:

1. Guatemala: área metropolitana, Escuintla, Cobán, Chiquimula y Quetzaltenango
2. Honduras: área metropolitana, San Pedro Sula, Comayagua, Choluteca y La Ceiba
3. El Salvador: área metropolitana, San Miguel, San Vicente, Santa Ana y La Paz
4. Nicaragua: área metropolitana, Matagalpa, Masaya, Chinandega y León.
5. Costa Rica: área metropolitana, Cartago, Alajuela y Heredia
6. Panamá: área metropolitana.

Bibliografía

Anderson, J. (1994) *Feminización de la pobreza en América Latina*. Lima, Perú.

Arrigada, I. y TORRES C. (1998) *Género y Pobreza, Nuevas dimensiones*: Santiago de Chile, Ediciones de las Mujeres N° 26.

CEPAL. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. 2007. Norms, Regulation and Labor Standards in Central America. México, D. F.

Fundación para la Paz y la Democracia (FUNPADEM) (2007) *“Estudio Nacional sobre discriminación laboral femenina, por razones de género, con énfasis en la industria textil y/o maquiladora, que permita establecer estrategias y acciones acordes a las necesidades e intereses de las mujeres, para contribuir a reducir la discriminación en el ámbito laboral”*. Centroamérica y República Dominicana. En proceso de publicación.

FUNPADEM. (2007) Encuesta de conocimientos sobre derechos laborales. San José, Costa Rica.

González, G, y Del Cid, M. 2005. *Políticas para el Fomento del empleo y trabajo decente: un proceso con los actores sociales en Centroamérica y República Dominicana*. Oficina Internacional del Trabajo, San José Costa Rica.

Jiménez, R. y Fernández, J. (2001) *Derechos Laborales de las mujeres en Centroamérica y Panamá*. Organización Internacional del Trabajo (OIT), San José, Costa Rica.

Lagarde M. (1997). *Género y feminismo*, Editorial Horas y Horas, Madrid,

Lagarde M. (1993). *Los cautiverios de las mujeres: madres, esposas, monjas, putas, presas y locas*. Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Leitón M. (2005) *Estrategia para incorporar la perspectiva de género en la ejecución de Programas Sociales*. Tesis de doctorado. Universidad Pablo de Olavide Sevilla España. Inédita.

Obando J, y Rojas L (2007) *Mercado Laboral en Centroamérica y República Dominicana, grandes desafíos regionales*. (CECC) San José Costa Rica.

OIT (2006) *Panorama Laboral América Latina y el Caribe*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima.

OIT, Organización Internacional del Trabajo. 1947. Convenio No. 81 de la OIT relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio. Ginebra.

OIT, Oficina Internacional del Trabajo. 2006. Conferencia Internacional del Trabajo 95^A reunión. Ginebra.

OIT, Oficina Internacional del Trabajo. 2003. Principios y derechos fundamentales en el trabajo: un estudio sobre la legislación laboral. Ginebra.

Proyecto Cumple y Gana. 2007. Encuesta Fortalecimiento de los Derechos Laborales en Centroamérica Panamá y Republica Dominicana.

Valcárcel, A. (1997). *La política de las mujeres*. Madrid, Ediciones Cátedra S. A., Segunda edición.

¹ Ver, Trejos. Para datos de la Población urbana, ver Panaroma laboral.

² OIT, Panorama laboral.

³ Ver, Trejos.

⁴ En términos de poder de compra, sin embargo (PPP), los montos por salario mínimo oscilarían entre los \$200 y los \$600 mensuales. En algunos países se fija ese salario en términos de días, en otros por semana o mes. Ver los decretos de salarios mínimos vigentes en cada país, en www.leylaboral.com. El cálculo corresponde al tipo de cambio en dólares corrientes a octubre del 2007.

⁵ Ver www.leylaboral.com

⁶ La restricción es formalmente determinada por la propia Constitución en El Salvador.

⁷ Se refiere al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas de 1966.

⁸ Se refiere al Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, relativo a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el marco del Sistema Interamericano y de la OEA-

⁹ Los conceptos de “tipicidad” y “exigibilidad” se toman de Jaime ORDÓÑEZ, en un trabajo sobre el tema de los derechos económicos, sociales y culturales. Por tipicidad entiende la redacción o creación del tipo jurídico y la frontera jurídica del valor protegido (la forma en que se expresa el “derecho” y que coincide con lo que en inglés se conoce como “legal rights”) y por “exigibilidad” se entiende la “justiciability” o justiciabilidad, esto es, los mecanismos jurisdiccionales para obligar a la vigencia de los valores tutelados típicamente, para imponer responsabilidades y obligaciones concomitantes y para exigir reparación en caso de quebrantos de ese valor tutelado. Ver, Ordoñez, Jaime, “Los Derechos Fundamentales como Referente del paradigma de ciudadanía civil y de la definición de la frontera de exclusión social”, en la obra colectiva Exclusión Social y Reducción de la Pobreza en América Latina y el Caribe, editado por Gacitúa, Sojo y Davis para FLACSO y Banco Mundial, San José, Costa Rica, 2000, pags. 91 y ss..

¹⁰ Ver Panorama Laboral de la OIT, 2006, Cuadro 6-A, pags 66 a 71 (no hay datos para Guatemala). Se observa también, mayor proporción de mujeres que laboran en el sector público, sin embargo, tienen menor representatividad en los cargos directivos de las organizaciones sindicales. Obsérvese la paradoja de que las restricciones constitucionales e internacionales a la libertad sindical ocurren más en el sector público y en el gobierno central y son menores en el sector privado, pero, en la realidad, la sindicalización es mucho más amplia en el sector público que en el sector privado.

¹¹ Ver Trejos. XXX. Recuérdese que de acuerdo con la legislación de cada país, se exige entre 20 (Guatemala y Nicaragua, por ejemplo) y 40 trabajadores para formar un sindicato (Panamá, por ejemplo), salvo en el caso de Costa Rica, donde únicamente se exigen 12 trabajadores.

¹² En la Encuesta.

¹³ En los Estudios sobre Género. En la Encuesta.

¹⁴ Sobre el tema, puede verse TROY (Leo), *The Right to Organize Meets the Market*, en la obra colectiva *Liberty, Property, and the Future of the Constitutional Development*, edited by Ellen FRANKEL and Howard DICKMAN, New York, SUNY, 1990, pags. 305 y ss.

¹⁵ Sobre el tema, véase el sugestivo título del NEWSWEEK, de agosto 23 del 2004, "Labor Pains, Working Harder for Less Pay? Welcome to the New World Economy" y adentro de la Revista, con el título "A Heavier Burden". Pags. 33 y ss.

¹⁶ González, G, y Del Cid, M. 2005. Políticas para el Fomento del empleo y trabajo decente un proceso con los actores sociales en Centroamérica y República Dominicana. Oficina Internacional del Trabajo, San José Costa Rica.

¹⁷ J. Obando y L. Rojas (2007) pág. 58.

¹⁸ J. Obando y L. Rojas (2007) paginas 61-68

¹⁹ Op. Cit: González, G, y Del Cid, M. 2005.

²⁰ El Libro Blanco es un informe con recomendaciones tendentes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales, así como fortalecer las instituciones laborales en los países de la región. El documento se originó en la declaración conjunta que los Ministros de Comercio y Trabajo de los países de Centroamérica y Republica Dominicana firmaron en julio de 2004.

²¹ Banco Interamericano de Desarrollo. (2004) *Construyendo sobre el progreso: reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades. Informe del grupo de trabajo de los viceministros de Comercio y Trabajo de los países de Centroamérica y de la República Dominicana.*

²² Elaborado en Nicaragua, República Dominicana, Guatemala, El Salvador y Honduras, por FUNPADEM 2007.

²³ La estructura de la encuesta incluyó: aspectos demográficos, situación laboral, seguridad social, manifestaciones de discriminación, acciones de los Ministerios/Secretarías del Trabajo y recomendaciones. Las variables generales de las encuestas se mantuvieron en todos los países, no obstante, se presentan algunas variaciones en cuanto a las preguntas, incluidas, pues las organizaciones consultoras, definieron los bloques de las preguntas de la encuesta, según las necesidades intereses específicas de los países.

²⁴ FUNPADEM. (2007) Encuesta de conocimientos sobre derechos laborales. San José Costa Rica.

²⁵ Elaboración a partir de datos de los Estudios Nacionales sobre discriminación laboral femenina por razones de género en maquilas de Centroamérica.

²⁶ FUNPADEM. (2007) Encuesta de conocimientos sobre derechos laborales. San José Costa Rica.

²⁷ Idem

²⁸ En el caso de Nicaragua, no aparece una pregunta planteada que explore sobre el conocimiento de las funciones del Ministerio de Trabajo.

²⁹ Ver Apéndice con Ficha de la Encuesta.

³⁰ Esta sección fue preparada por el Lic. Alfonso Carro Solera (MA), Coordinador del Componente de Inspección del Proyecto Cumple y Gana.

³¹ Por el contrario, otros autores explican este particular modo de obrar de los inspectores de trabajo de la región debido a un modelo transmitido de generación en generación de inspectores cuya experiencia les ha enseñado que lo más importante es en realidad lograr la situación de cumplimiento, en lugar de la sanción. CEPAL. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. 2007. Norms, Regulation and Labor Standards in Central America. México, D. F.

³² Esta tendencia está acorde con múltiples recomendaciones de la OIT, así con la doctrina sobre mejores prácticas en la inspección del trabajo. Además, está respaldada por los conceptos de SA-8000 (Norma sobre Responsabilidad Social, propiedad de Social Accountability Internacional (SAI) y las mejores prácticas de auditoría social internacional).

³³ Esta sección fue preparada por Randall Arias (MA), Coordinador del Componente de RAC y Conciliación Laborales del Proyecto Cumple y Gana, con la colaboración de la Bch. Leda Peralta, Asistente del Componente.